

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

Факультет соціології і права

Кафедра соціології

«На правах рукопису»
УДК _____

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

_____Павло.КУТУЄВ

«___» _____ 20__ р.

Магістерська дисертація

на здобуття ступеня магістра

зі спеціальності 054 «Соціологія»

**на тему: «Конфлікти поколінь в інформаційному суспільстві (на
прикладі ІТ-сфери)»**

Виконав (-ла):

студент (-ка) II курсу, групи СЛ-91мп

Орепер Ріна Олександрівна _____

Науковий керівник:

доцент, к. філос. н., доцент

Пиголенко Ігор Вікторович _____

Рецензент:

к. держ. упр. викладач кафедри теорії

та практики управління,

Трофімчук Анастасія Станіславівна. _____

Засвідчую, що у цій магістерській
дисертації немає запозичень з праць
інших авторів без відповідних посилань.
Студент (-ка) _____

Київ – 2020 року

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

Факультет соціології і права

Кафедра соціології

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Спеціальність – 054 «Соціологія»

Освітньо - професійна програма – «Врегулювання конфліктів та медіація»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Павло КУТУЄВ

«___» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на магістерську дисертацію студенту

Орепер Ріни Олександрівни

1. Тема дисертації «Конфлікти поколінь в інформаційному суспільстві (на прикладі ІТ-сфери)», науковий керівник дисертації Пиголенко Ігор Вікторович, кандидат філософських наук, доцент, затверджені наказом по університету від «11». 11. 2020р. № 3279-с.
2. Термін подання студентом дисертації 15.12.2020 р.
3. Об'єкт дослідження - конфлікти поколінь в інформаційному суспільстві.
4. Предмет дослідження - причинно-наслідкові механізми формування конфліктів між поколіннями в умовах короно вірусної пандемії на прикладі ІТ-сфери в сучасному інформаційному суспільстві
5. Перелік завдань, які потрібно розробити:

- Концептуалізувати класифікацію поколінь у контексті сучасних соціологічних теорій;
- Визначити основні проблематичні аспекти аналізу взаємовпливу соціально-психологічних чинників у комунікаціях між поколіннями;
- Визначити причинно–наслідкові механізми формування нових моделей побудови комунікаційних каналів під впливом коронавірусної пандемії в українських ІТ- компаніях;
- Узагальнити теоретичні підходи стосовно розуміння інформаційного суспільства
- Висунути та обґрунтувати гіпотези про імовірні чинники спаду розвитку ІТ сфери в абсолютно нових умовах коронакризи сучасного українського суспільства.

6. Орієнтовний перелік графічного (ілюстративного) матеріалу

7. Орієнтовний перелік публікацій

8. Дата видачі завдання СЛ-91мп –.5.10.2020р

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання магістерської дисертації	Термін виконання етапів магістерської дисертації	Примітка
1.	Визначення напрямку дослідження	Вересень 2019	«Виконано»
2.	Формування джерельної бази дослідження	Вересень – грудень 2019	«Виконано»
3.	Складання розгорнутого плану	Грудень 2019	«Виконано»
4.	Написання вступу до роботи (визначення об'єкту, предмету, мети та завдань)	Грудень 2019– січень 2020	«Виконано»
5.	Підготовка і написання I розділу дисертації	Січень 2020 - травень 2020	«Виконано»
6.	Написання II розділу	Травень 2020 – вересень 2020	«Виконано»

7.	Підготовка програми та інструментарію дослідження	Вересень 2020 – Жовтень 2020	«Виконано»
8.	Проведення дослідження та аналіз зібраних даних	Жовтень 2020	«Виконано»
9.	Написання III розділу, висновків та коригування списку літератури.	Жовтень 2020- Листопад 2020	«Виконано»
10.	Написання реферату магістерської дисертації		«Виконано»
11.	Передача магістерської дисертації на кафедру	Грудень 2020	«Виконано»

Студент
Науковий керівник

Ріна ОРЕПЕР
Ігор ПИГОЛЕНКО

АНОТАЦІЯ

Орепер Р.О Конфлікти поколінь в інформаційному суспільстві (на прикладі ІТ-сфери). – Рукопис.

Магістерська дисертація на здобуття ступеня магістра за спеціальністю 054 «Соціологія». – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Кафедра соціології. – Київ, 2020. – 79с., список використаних джерел з 41 найменувань.

Магістерська робота присвячена розгляду конфліктів поколінь в інформаційному суспільстві на прикладі ІТ сфери. У роботі узагальнені теоретичні підходи до класифікації та конфлікту поколінь. Визначено проблематичні аспекти аналізу взаємовпливу чинників у комунікаціях між поколіннями. Проаналізовано причинно-наслідкові механізми формування моделей побудови комунікативних каналів під впливом короно вірусу. Обґрунтовано гіпотези про імовірні чинники спаду розвитку ІТ сфери в умовах кризи, спричиненої коровірусом

Ключові слова: конфлікт поколінь, інформаційне суспільство, працевлаштування, коронавірусна пандемія, ІТ сфера.

SUMMARY

Oreper R.O. Conflicts between generations in the information society (on the example of the IT sphere). – Manuscript.

Master's dissertation for master's degree in specialty 054 «Sociology». – National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute». Department of Sociology. – Kyiv, 2020. – 79., – 41 items.

The master's thesis is devoted to the consideration of intergenerational conflicts in the information society on the example of the IT sphere. The paper

summarizes the theoretical approaches to the classification and conflict of generations. Problematic aspects of the analysis of the interaction of factors in intergenerational communications are identified. The causal mechanisms of formation of models of construction of communicative channels under the influence of a corona virus are analyzed. Hypotheses about probable factors of decline of development of IT sphere in the conditions of the crisis caused by a coronavirus are proved

Key words: generational conflict, information society, employment, coronavirus pandemic, IT sphere.

ЗМІСТ	
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ	
ПОКОЛІНЬ.....	7
1.1 Витоки та історія розвитку теорії поколінь.	7
1.2. Класифікація поколінь	10
1.3. Особливості міжпоколінних комунікацій: чинники загострення конфліктних ситуацій.....	25
Висновки до першого розділу	28
РОЗДІЛ 2. КОНФЛІКТИ ПОКОЛІНЬ В УМОВАХ COVID -19 (НА ПРАКЛАДІ ІТ-СФЕРИ).....	30
2.1 Феномен інформаційного суспільства. Його розвиток і впровадження ІТ у світі: показники, тенденції, прогнози	30
2.2. Загрози і ризики пандемії коронавірусу COVID-19 на українському ринку..	32
2.3 Трансформації побудови стратегій ефективності команд під час переходу на віддалений режим праці в наслідок пандемії коронавірусу	41
Висновки до другого розділу	53
РОЗДІЛ 3. Дослідження Deloitte Global Millennial Survey 2020. Вторинний аналіз та рекомендації щодо наступних досліджень.....	57
3.1. Вторинний аналіз дослідження Deloitte Global Millennial Survey 2020	57
3.2. Висновки та рекомендації щодо взаємодії з поколіннями Y та Z	64
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Осмислення комунікаційної сфери динамічно мінливого суспільства передбачає, перш за все, розгляд найбільш істотних тенденцій трансформації сучасного людства в цифрову цивілізацію.

Актуальність обраної теми в тому, що плюралізм у світосприйнятті і самосвідомості, у поколінь, що формуються та співіснують, створює реальні проблеми у комунікаціях практично у всіх сферах суспільства - освіти, політики, економіки, реклами та зв'язків з громадськістю і, що для нас особливо актуально, ІТ сфери.

У сучасному процесі формування інформаційного суспільства становлення і розвиток особистості з її комунікативними здібностями та їх специфічними відмінностями з попередниками набувають особливу значимість. Представники різних поколінь, що сформувалися в різних соціально-середовищних умовах, абсолютно по-різному сприймають інформацію, інтенсивність зростання і циркуляції якої не мала прецедентів навіть в нашому вельми недалекому минулому.

Сприйняття інформації, безумовно, нерозривно пов'язане з її відтворенням і, відповідно, з особливостями комунікативних здібностей. За рахунок цього виникають конфлікти між поколіннями. Різне сприйняття та відтворення цього шляхом комунікації призводить до ситуацій, що, до прикладу, заважають розуміти один одного не тільки в побутовому житті, але і у бізнес процесах.

Крім різного світосприйняття і цьому році справжнім викликом стала пандемія коронавірусу COVID-19. Пандемія, що миттєво вражала здоров'я людей, похитнула і економіку, як всесвітню, так і вітчизняну. Багато людей залишалися без роботи, скорочувалися штати працівників, проте багато сфер рішуче почали переналаштовувати свої процеси та відходити від запропонованих до ковідокризи моделей ведення власних справ. Сфера освіти, послуг та багато інших почали переходити в онлайн. Та була сфера, для якої

онлайн режим – звична справа. Інформаційні технології мали бути надстійкими до коронавірусної кризи. Проте, як виявилось згодом не все так стабільно і там.

Багато ІТ компаній, що працюють на ринки ЄС та США, дійсно мало помітили змін для себе. Проте лише ті, що випускали свій власний продукт та експортували їх на ринки країн Європи та США. Більшість аутсорсингових компаній, що мають офіси майже по всьому світу, на жаль, теж мали змінювати свої моделі ведення бізнесу. Багато офісів закривалося, не дивлячись на фінансування з закордону. Вітчизняні ІТ компанії не були готові до пандемії рівно так, як і інші сфери вітчизняної економіки. Однією з головних причин, що гальмувала та не давала можливості нормального розвитку – комунікація між цілими командами. Представники різних поколінь по-різному адаптувалися до нових умов праці. Виникали не порозуміння, конфлікти та повна розгалуженість в діях. Якщо для представника Х сидіти вдома було в задоволення, то «зети» переживали емоційне вигорання, повністю відсутність у мотивації та знесилення. Найбільш гнучким поколінням виявилось покоління У, які частіше за все виступали посередником у комунікаціях між попередниками та наступним за ними поколінням. Повна відсутність налаштованих процесів комунікації призводила до конфліктів, що заважали виробничому процесу.

Саме тому, на нашу думку, тема для написання роботи є актуальною та своєчасною.

Наукова розробленість проблеми дослідження: В науково – дослідницькій літературі поняття «конфліктність поколінь» досліджувалося такими вченими як Г. Зіммель, В. Парето, Р. Дарендорф, Г.Маркузе, Л. Фойер, Т. Парсонс, Е. Дюркгейм, Е. Мейо. Вони розглядали 2 дихотомічні підходи щодо дослідження цієї проблеми. Класичну теорію класифікації поколінь надали Н. Хоув та В. Штраус. Також культурологічний аспект щодо поколінь розглядала М. Мід. Сучасні підходи до проблем поколінь в умовах ковіду розглядається австралійським соціологом МакКріделом.

Мета дослідження - визначити причинно – наслідкові механізми конфліктів між поколіннями та їх загострення під час пандемії коронавірусу COVID-19 на прикладі ІТ сфери.

Відповідно до поставленої мети було виділено такі завдання дослідження:

- концептуалізувати класифікацію поколінь у контексті сучасних соціологічних теорій;
- визначити основні проблематичні аспекти аналізу взаємовпливу соціально-психологічних чинників у комунікаціях між поколіннями;
- визначити причинно–наслідкові механізми формування нових моделей побудови комунікаційних каналів під впливом коронавірусної пандемії в українських ІТ- компаніях;
- узагальнити теоретичні підходи стосовно розуміння інформаційного суспільства;
- висунути та обґрунтувати гіпотези про імовірні чинники спаду розвитку ІТ сфери в абсолютно нових умовах коронокризи сучасного українського суспільства.

Об'єктом дослідження є конфлікти поколінь в інформаційному суспільстві.

Предмет дослідження – причинно-наслідкові механізми формування конфліктів між поколіннями в умовах коронавірусної пандемії на прикладі ІТ сфери в сучасному інформаційному суспільстві.

Методи дослідження. У дисертації для розв'язання поставлених завдань використано низку різних методів: аналіз (при поясненні виявлених тенденцій поділу на покоління), синтез (при визначенні феномену інформаційного суспільства, узагальненні чинників зумовлювання конфліктів між поколіннями, підсумковому розгляді загальних чинників конфліктів), порівняння (виявлення характерських особливостей у комунікації між представниками різних поколінь в межах об'єкту дослідження).

Наукова новизна одержаних результатів. Зроблено теоретичне узагальнення існуючих підходів до класифікації поколінь і на основі його

використання виявлено чинники, які зумовлюють конфліктні ситуації між представниками різних поколінь. Наукові положення, що виносяться на захист та претендують на новизну: - отримано причиннонаслідковий аналіз конфліктів поколінь в рамках виробничих процесів, під впливом Covid - 19.

Практичне значення одержаних результаті. є в тому, що результати дослідження причиннонаслідкових механізмів конфліктів поколінь в рамках виробничого процесу, в числі і в ІТ сфері, під час коронавірусної пандемії можуть бути використані для розв'язку проблем організації процесів та налагодження комунікативних каналів взаємодії всередині компанії. Це дослідження може бути використано для побудови ефективних команд, які не будуть залежати від зовнішніх чинників впливу на їхню діяльність.

Структура магістерської роботи. зумовлена логікою дослідження та складається із вступу, трьох розділів, 8 підрозділів, висновків та рекомендацій, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – __80_ сторінок, з них основних – __70_ сторінки. Список використаних джерел містить 41 найменувань (з них іноземних – 16).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКОЛІНЬ

1.1 Витоки та історія розвитку теорії поколінь.

Конфлікти та непорозуміння між поколіннями цілком закономірні та мають своє логічне підґрунтя. Безумовно, кожна людина є неповторною та унікальною. Зі своїми особливостями характеру, реакціями на дії оточуючих її людей та власним світосприйняттям. Саме це, окрім зовнішніх ознак відрізняє нас, як особистість, від інших представників *homo sapiens*. Саме це формує людину як особистість. Соціологія по-різному трактує такі поняття як «людина», «індивід», та «особистість».

«Людина» вказує приналежність до виду «*homo sapiens*». Узагальнена характеристика з усіма якостями, що відрізняє людину як істоту від тварин чи інших представників живих організмів.

«Індивід» означає певну конкретну особу, одиночного представника виду «*homo sapiens*».

«Особистість», в свою чергу, служить для пояснення саме соціальних характеристик в певного індивіда. Особистість – певний комплекс якостей людини, набутих під впливом суспільства та включення її в різні соціальні групи та спільноти, усвідомлення ролей, що вона відіграє в суспільстві.

Безперечно, індивідуальність кожної людини робить нас неповторними та відрізняє один від одного. Саме під впливом суспільства ми формує себе. Проте в деякі проміжки часу під впливом соціокультурних змін, що зазвичай є динамічними процесами, утворюється таке явище, як «покоління».

Це певна кількість людей, що народились у визначений проміжок часу, які протистають існуючій світоглядній моделі з її ціннісними орієнтирами, установками. Частіше за все, нове покоління стає опозицією до минулого, саме на цьому підґрунті виникають міжпоколінні конфлікти, за рахунок яких з'являється інноваційне бачення світу.

Нові покоління орієнтовані на нову систему цінностей та установ, що спонукає до трансформацій задля подальшого суспільного розвитку.

Отже, розглянемо та проаналізуємо теорію виникнення поколінь з детальним розбором їхніх подібностей та відмінностей.

Засновники теорії поколінь: Джамбаттіста Віко (1668-1744), італійський філософ епохи Просвітництва.

Джамбаттіста Віко висунув 4 принципи, що надалі були покладені в основу класичної теорії поколінь:

- «Земна всесвітня історія незалежна від Священної історії;
- Саморозвиток суспільства здійснюється за власними внутрішніми законами і причинами в процесі зміни поколінь;
- Просвітництво є головним фактором прогресу в розвитку суспільства;
- Історія є зміна поколінь, котрі зв'язані єдністю законів розуму та ростом раціонального знання.» (Віко, 1994, с.18)

Надалі проблематикою вивчення поколінь перейшло до французького письменника, ученого, математика і політичного діяча Жана Кондорсе. Письменник писав про те, що покоління не є лише групою ровесників, це сукупність людей, що мають схожий склад розуму, знань та рівня мислення щодо цінностей та установок в суспільстві.

Пізніше проблематикою теорії поколінь, в тому вигляді, в якому ми звикли її бачити, зайнялись американські вчені – демограф Ніл Хоув, історик Вільям Штраус. В своїй праці «Покоління. Історія майбутнього Америки» він класифікували покоління наступним чином:

- покоління GI або переможці
- Покоління P, Pensioners або Мовчуни;
- покоління BB, Baby Boomers или Бумери
- покоління X, або Невідомі ;
- покоління Y, Millennials або Next;
- покоління Z.

Передбачення зміни поколінь та їх взаємовідношенням займалась американська вчена - антропологиня Маргарет Мід.

Маргарет Мід першою описала процес дорослішання у представників незахідних культур, зацентрувала увагу не тільки на практиці виховання дітей, а й на вивченні несвідомих настановлень «дорослих членів суспільства стосовно дітей і способів комунікації між дорослими і дітьми». (Мід, 1988, с. 469)

Праці Мід руйнують усталені уявлення про вікові цикли, про неминучість, так званих, вікових кризових періодів у житті людини. На прикладі культури жителів Самоа показано, що психологічних змін, які нібито завжди супроводжують період статевого дозрівання, може взагалі не бути, а конфлікт поколінь – не більш, аніж риса, наявна в західних культурах.

Пов'язуючи міжпоколінні відносини з темпом суспільного розвитку й панівним типом сімейної організації, Мід виділяє в розвитку людства три типи культур:

- «постфігуративні, в яких діти вчаться переважно у своїх предків;
- кофігуративні, в яких і діти, й дорослі вчаться насамперед у ровесників;
- префігуративні, в яких дорослі вчаться також у своїх дітей.» (Мід, 1988, с. 469)

Постфігуративна культура домінує в традиційному, патріархальному суспільстві, яке орієнтується переважно на досвід попередніх поколінь, тобто на традицію і її живих носіїв – людей похилого віку. Традиційне суспільство живе немовби поза часом, а будь-яка новизна викликає підозру: «Наші предки так не робили». У такому суспільстві кожен знає своє місце і жодних суперечок не виникає. Прискорення технічного та соціального розвитку робить суперечить досвіду попередніх поколінь. Кофігуративна культура переміщує центр тяжіння з минулого на сучасність. Для неї типова орієнтація не так на старших, як на сучасників, рівних за віком і досвідом.

Тобто основний тезис щодо концепції Маргарет Мід полягає у формуванні шляхів передачі культурних кодів від старших поколінь до молодших (постфігуративна культура), від молодших поколінь до старших

(префігуративна культура) та рівність поколінь в передаванні інформації та культурних кодів (кофігуративна культура).

Далі розглянемо класичну теорію поколінь за Нілом Хоувом та Вільямом Штраусом.

1.2. Класифікація поколінь

Покоління GI - термін, що використовується для опису того суспільства, які виростили під час Великої депресії та воювали у Другій світовій війні або чия праця допомогла перемогти в ній. Вважається, що термін "Найвеличніше покоління" був винайдений колишнім ведучим NBC Nightly News і автором Томом Брокавом у його однойменній книзі. (Brokaw, 1994)

Немає точних дат, які визначають, коли народилися члени Найвеличніше Покоління, хоча багато хто подає дату початку 1900-х до середини 1920-х. Загальною характеристикою членів Великого Покоління є те, що вони пережили труднощі Великої депресії, а згодом або воювали у Другій світовій війні, або працювали у галузях, що сприяли перемозі у війні.

Голод, небезпека, смерть мільйонів людей – ось умови, під час яких жили представники Найвеличнішого покоління.

Журналісту Тому Брокаву часто приписують популярність цього терміну у своїй книзі "Найвеличніше покоління", яка розповіла про людей, які досягли повноліття під час Другої світової війни. Вона описувала історії з життя солдатів, які вели війну, а також на робітників, чия праця допомогала солдатам на війні. Найбільше покоління також відоме як "Покоління G.I." або "Покоління Другої світової війни".

В Австралії Найвеличніше покоління відоме як "Federation Generation".

Наймолодшим членам покоління GI, якщо використовувати 1925 рік як останній рік їх народження, станом на 2020 рік виповнилося б 95 років. На сьогоднішній день у Сполучених Штатах проживає близько 75 000 сторічників.

Що стосується ветеранів Другої світової війни, то, за даними Міністерства у справах ветеранів США, у 2016 році з 16 мільйонів, які служили у Другій світовій війні, залишилося лише близько 620 000.

Покоління GI є батьками "Бебі-бумерів" і є дітьми "Загубленого покоління" (тих, хто виріс під час або досяг повноліття під час Першої світової війни) (Frank F. Mathias, 2009)

Події, що сформували цінності: революційні події 1905 і 1917 років, колективізація, електрифікація.

Цінності: працьовитість, відповідальність, майже релігійна віра в світле майбутнє, прихильність ідеології, сім'я і сімейні традиції, домінантність і категоричність суджень.

Наступним поколінням стало покоління Мовчунів. Цінності мовчазного покоління формувались до 50х років минулого століття. Саме це покоління росло під час таких соціокультурних подій як наслідки після Другої Світової Війни з усіма її наслідками, встановлення миру та підіймання з руїн економіки, відбудова держав.

Відкриття антибіотиків – революційна подія в області медицини, теж вплинуло на формування цінностей в житті того покоління.

Саме в цьому поколінні поняття «сім'я» розглядалось як основоположне. Що і не дивно, адже під час війни було багато втрат. Хтось лишився без батьків, чийсь сини не повернулись з фронтів, вбивали чийхось жінок та дітей. Діти лишилися сиротами. Саме тому сім'я для цього покоління було сам тим місцем, де було безпечно, комфортно, несамотньо. Будь-які проблеми обговорювались в родинному колі, поза родиною представники цього покоління контролювали себе. Звідси і назва - мовчазне покоління.

Цінності цього покоління вибудовувались 1953 року. Соціокультурні умови, що були причиною зміни ціннісних орієнтирів були наступні: сталінські репресії, Друга світова війна, відбудова зруйнованої країни, відкриття антибіотиків.

А самими цінісними орієнтирами стали: сімейність, відданість, дотримання правил, законів, повага до посади і статусу, честь, терпіння.

Наступним поколінням були бейбі – бумери. Когорта, відома як покоління Baby Boom в США, налічує приблизно 72 мільйони людей. Покоління Бебі-Бум включає тих людей, які народилися в спектрі обставин соціокультурних змін, вирости в умовах того часу.

Таку назву воно отримало через велику народжуваність післявоєнного часу. У представниках цього покоління високий рівень патріотизму. Ці люди - оптимісти, їм притаманний командний дух і колективізм. Для них важливо допомогти другу другу, трудитися разом над спільної справою і спілкуватися.

Бебі-бумери - дуже революційне покоління. Вони були готові до радикальних змін та конкультурних рухів. Саме тоді виникли хіппі, сексуальна та психоделічна революції. На них виявився вплив Енді Уорхол, The Beatles, Боб Ділан, Елвіс та інші відомі на весь світ артисти. В той самий час бебі-бумери були достатньо консервативними у своїх діях. Вони багато і важко працювали, щоб забезпечити себе.

Єдиною, визначальною історичною подією покоління Бебі-Бумер стала Війна у В'єтнамі. Оскільки Тіньові Бумери, народжені після 1955 р., не мали права брати участь у призові, вони мали набагато інший досвід, ніж провідних Бумерів, створюючи розрив між поколіннями в середині одного покоління.

В своєму дослідженні Говард Шуман професор соціології, головний науковий співробітник Інституту соціальних Жаклін Скотт- доктор філософії, асистент-професор Мічиганського університету, що почалося в 1985 р., методом випадкової вибірки опитали 1410 американців у віці від 18 років і старше. Їх просили подумати «про національні та світові події та зміни», що відбулися в останні 50 років, а потім виділити з них одне або два, що здавалися найбільш важливими. (Шуман, Скот, 1992, с. 49-51)

Відповіді для двох груп Бумерів були дуже різними. Провідні "Бумери" згадували про вбивства JFK, Кеннеді та Мартіна Лютера Кінга; людина, що йде по місяцю; війна у В'єтнамі; статеві свободи; рух за громадянські права; і

протести та заворушення. Тіньові бумери, з іншого боку, згадували Уотергейт, відставку Ніксона, холодну війну, нафтове ембарго, масштабну інфляцію та дефіцит бензину.

Окрім усіх відмінностей, є одна річ, яка культурно об'єднує Бумерів, як ніхто інший: телебачення. "Бєбі-Бумери" були першим поколінням вихованих на телебаченні. Вони могли ділитися культурними подіями та віхами з усіма у своїй віковій групі, незалежно від того, де вони знаходились у географічному плані. Ці спільні моменти допомогли створити зв'язок поколінь, як жодне покоління до них. Ще одним культурним елементом, який відокремив Бумерів від батьків, був рок-н-рол. Такі виконавці, як Елвіс Преслі, Маленький Річард, Бадді Холлі, а згодом і Боб Ділан, "Бітлз", "Ролінг Стоунз" – вони будували ідентичність цього покоління. Символ цієї епохи. Проте не лише рок-н-рол асоціюється з поколінням Бумерів. Під час війни у В'єтнамі довіра до влади похитнулась. Натомість Baby Boomers довіряли собі. Їх називали "поколінням Я", оскільки вони були першим поколінням, що акцентували свою увагу саме на молодості. Вони пізніше одружилися, пізніше народжували дітей і щедро витрачали час на себе. Вони також є одними з найактивніших і найбеззахисніших поколінь. Їх безперервна боротьба з несправедливістю створила жіночий рух, рух за громадянські права, протести проти війни у В'єтнамі та багато іншого.

Споживацтво – ще одна характерна риса покоління того часу. Бєбі – бумери рухали економіку завдяки своїй великій споживацькій здатності.

Під час перепису населення 2000 року в Америці проживало 35 мільйонів людей, яким було 65 років і старше. Очікується, що до 2030 року ця кількість зросте більш ніж удвічі - до 71,5 млн. Американців. Ця група буде містити майже 20 відсотків населення країни, де сьогодні група 65 років і старше становить лише 12 відсотків.

Покоління Х. «Невідомі» або «Діти з ключами на шийі», «Тринадцяті» саме це покоління з'являється одразу після бумерів.

Назва тринадцятє покоління пішло від вже існуючого американського прапору, це було перше покоління, яке почало жити під всім відомим

американським прапором. Ще за однією версією число 13 є містичним, загадковим та ризикованим, саме ці якості звучать відлунням цього покоління. Соціокультурні умови, яких зростали покоління іксів, бул наступними: «холодна війна», крах комунізму, перебудова, демократія, СНІД, наркотики. Ці люди, якщо порівнювати з минулим поколінням є більш схильні до самотності, вони самостійні та рішучі у діях. Ці люди змалечку знали, що таке праця, вони вирости трудоголіками, адже бачили як невпинно працювали їх батьки.

Ікси – покоління дітей «з ключами на шиї», ця назва формулювалась навколо їхньої самостійності. Вони самі ходили до школи, приходячи зі школи нагрівали їсти, самостійно сідати за навчання, прибирали після себе, самі ходили на прогулянки, відвідували гуртки. На канікулах їх відправляли в табір чи в село. Їх комунікації будувалися у дворах, школах, гуртках.

Однією з головних ознак іксів є те, що вони сподіваються лише на себе. Бажання бути реалізованим у житті, не залежити ні від кого, просуватися по кар'єрі – ось їх прагнення. Для них важливо мати вибір у діях, та відкриту прозору перспективу.

Головними цінностями тринадцятого покоління є прагматизм, надія на себе, рівноправність статей, прагнення до реалізації себе, вбачання перспектив в майбутньому.

Шлюб змінюється, змінюється побут, змінюються сімейні цінності. Жінки все частіше виступають першими з пропозиціями будувати сім'ю. Починає вибудовуватися менш осудливе ставлення до цивільних шлюбів та розлучень з боку суспільства. Якщо у «бумерів» і «мовчазних» вважалося, що якщо чоловік п'є, то дружина сама в цьому винна, то «Х» запитували: «Чоловік п'є? Чого з ним не розлучатися?»

Відтепер гарна сімейна пара – це там де обидва , чоловік та жінка, є рівноправні. Жертовність не є для них запорукою гарних та міцних стосунків. Обох цікавить партнер, з яким цікаво, на рівних можна поговорити. Змінюється і ставлення до сімейного бюджету, тепер заробляють обидва, а отже можуть існувати 3 бюджети: загальний і в кожного свій власний.

«До покоління X відносять людей, що народилися в різних країнах в період з 1963 по 1983 рік. Термін «покоління X» з'явився в книзі Дугласа Коупленда з такою ж назвою. Термін широко використовується в демографії, культурології, соціології, маркетингу і т.д» (Коупленд, 1998).

Цінності «іксів» сформувалися до 1993 року. Штраус і Хоув називають найбільш значущі чинники, під впливом яких сформувалися цінності:

- «невдоволення владою, недовіра до керівництва;
- політична індиферентність;
- зростання кількості розлучень;
- зростання кількості жінок-матерів на виробництві;
- вкрай низький приріст населення;
- скорочення фінансування і зниження якості в освітній системі;
- проблеми навколишнього середовища та екології;
- створення Інтернету;
- завершення холодної війни.» (Близнюк, 2017, с. 118-121)

Розглядаючи події, що мали вплив на радянське покоління X, можна виокремити наступні :СНІД, перебудову, наркотики, війну в Афганістані.

Розглядаючи психологічні особливості іксів, то можна виокремити наступне: бажання пізвати себе, байдужість до проблем навколишнього середовища, схильність до депресій, прагнення до почуттів, сімейності, готовність понести відповідальність на собі за своїх близьких.

Аналізуючи їх ставлення до роботи, можна побачити наступне: вони користуються, вибуваними ними гарними стосунками, задля досягання кар'єрних цілей, багато уваги приділяють корпоративній культурі і формування команди.

Досліджуючи їх як споживачів товарів та послуг можна зазначити, що це покоління народилось під час появи супер- та гіпермакетів. Це спричинило їхню готовність витратити гроші, заощаджуючи час. Вони готові платити за комфорт та заощадження часу. Девіз покупця-ікса «здивуй мене». Цей девіз

сформувався через появу різноманітності товарів «ікси» хочуть купувати такі ж ексклюзивні товари і послуги.

На зміну поколінню X прийшло покоління Y, «Міленіали», «Покоління Next».

Міленіали прийшли в епоху діджиталізації. Це люди, які спілкуються з усім світом за допомогою соцмереж. Для них відкриті всі кордони, ці представники змалечку подорожують світом, вивчаючи різні культури. Для них світ змінюється з кожним оновленням стрічки новин. Відкриття, що відбуваються у світі, швидко розповсюджуються та дають змогу зрозуміти, що немає нічого неможливого.

Вони більш розкуті в діях, починають піклуватися про власне здоров'я та зовнішність, цінують різноманіття вибору.

Жінки ініціативніше проявляють себе, займаючи керуючі посади та ламають усталені гендерні стереотипи.

На відміну від попередників, ігриків важко зацікавити перспективою, їм потрібна негайна винагорода. Вони схильні до зміни роботи, не затримуються роками на одних і тих самих місцях.

Суспільство охрестило представників цього покоління «жертвами глобальної мережі». Їх «одкровення» в «Твітері», «Живому журналі» старше покоління не розуміє. Їх стиль спілкування переходить від звичних зустрічей віч – на – віч та телефонних розмов годинами до коротких повідомлень, де слово «ок» замінює будь-яку відповідь.

Вважається, що на формування світогляду ігриків вплинули: перебудова, розпад СРСР, «лихі 90-і», тероризм, війни (в Іраку, в Чечні і ін.); міжнародна фінансова криза, підвищення вартості житла і безробіття; телебачення, поп-культура, торрент-трекери і відеохостінги, розвиток мобільного та інтернет-зв'язку, комп'ютерних технологій, соціальних мереж, digital-медіа та відеоігор, флешмоб- і мем-культури, онлайн спілкування, еволюція девайсів тощо.

Основною рисою цього покоління є спрага до знань, які вони знаходять не у книжках з бібліотек, а на інтернет-ресурсах. Це покоління, яке обоожнює вчитися, однак цей процес для них абсолютно відмінний від іксів.

Вони вчаться в умовах інформаційного суспільства, де широкі потоки інформації самі йдуть до кожного. Якщо раніше знання можна було отримати від вчителів та викладчів, то на разі вони легко знаходять їх в інтернеті. Ще одна з цікавих рис цього покоління – це довіра до інформації на онлайн ресурсах, відсутність культури інформаційної грамотності.

Канонічна освіта, яка була до ігриків, втрачає для них цінність. Застарілі методики та сфери діяльності не є для них цікавими та актуальними. Їх приваблює саморозвиток.

Значну увагу міленіали приділяють власному комфорту. Для них самореалізація виходить на перший план. Не можна сказати, що їх не цікавить сім'я, однак, на першому місці все ж залишається кар'єрне зростання. Це відбувається і тому, що ігрики живуть в умовах постійної нестабільності, вони не знають, що буде завтра, а тому й не бачать сенсу планувати будь-що на майбутнє.

«Вічна молодість» - ще одна риса цього покоління. Вони не хочуть дорослішати, зростає рівень інфантильності. Бути дорослим означає брати відповідальність. А вони цього не люблять

Однак, така тенденція властива цьому поколінню виключно через те, що вони бачили всі помилки своїх батьків, а тому просто відмовляються бути відповідальним за чиєсь майбутнє.

Безумовно, ігрики люблять свободу, це їх головна цінність. Вони сліdkують за трендами – у моді, їжі, освіті.

Однак, негативною їхньою характеристикою є те, що вони прагнуть мати все й одразу. Ігрики ніколи не були зацікавлені у тяжкій праці та довготривалому процесі отримання найкращої посади. Вони хочуть отримати все тут і зараз. До того ж, не останнє місце для них займають вигідні знайомства, адже це, на їх думку, допоможе значно більше, ніж вища освіта. Ігрики не

люблять обмежень, а тому будуть шукати такі умови праці, які задовольнили всі їх потреби. Тоді вони зможуть показати високий рівень продуктивності.

Також їм важлива жага до матеріального благополуччя. Гроші для них є шлях до можливостей.

Безумовно, нерозривною частиною життя ігріків стали соціальні мережі.

Віртуальна реальність – це те без чого не починається їх день. Це їх можливість стати кращими, нехай і не насправді. Це можливість показати себе в кращому світлі. Вони знаходять там друзів, будують спільноти, розширюють власні інтереси. Інтернет дозволяє це зробити без особливих зусиль. Їх знання є поверхневими, для інтернет реальності це не є важливим, тому наприклад, вони можуть знати все про кількість калорій, білки, жири, та вугливоди, проте не будуть знати походження продуктів та їх склад.

Не дивлячись на всі нюанси цього покоління, воно є цікавим та кардинально відрізняється від попереднього. Ігріки мислять достатньо позитивно, до роботи ставляться сумлінно, адже хочуть бачити результат своєї діяльності, при тому бажано швидкий та вимірюваний. Однак, їм важливо, щоб те, що вони робили, було їх справжнім другим диханням. Якщо такого не трапляється, вони, не довго думаючи, змінюють роботу.

За полінням У росли покоління Z або, як часто їх називають, Generation MeMeMe.

Покоління ЯЯЯ, Покоління Z, Net Generation, Internet Generation, Generation I, Generation M (від слова «багатозадачність»), Homeland Generation, New Silent Generation, Generation 9/11 – все ці назви про одне і те саме, особливе покоління, що зросло вже в інших, від своїх попередників, умовах.

Отже, покоління multitasking— це люди, що народилися на початку в 2000-х. Їх світогляд будувався під впливом фінансово-економічної кризи, ще більшого розвитку глобальної мережі та мобільних технологій. Вони є дітьми двох попередніх поколінь іксів та ігріків Покоління зетів — це яскравий приклад людей, які з'явилися у часи великої глобалізації та постмодернізму.

Особливою рисою цього покоління є легкість у використанні будь-якого гаджета ще із раннього дитинства. Ба більше, часом виникають ситуації, коли дитина ще не розмовляє, проте спокійно самотійно відкриє потрібно їй вкладку на компютері та почне продивлятися якісь відео. Зети - це покоління, яке повністю захопив інтернет. Саме через те, звичні для минулих поколінь ігри на вулиці, для них є чимось диким та не зрозумілим. А, отже, як наслідок вони не є командними гравцями. Цьому їх мають вчити.

У цього покоління немає чіткого життєвого кредо. Їх не мотивують гроші, їм не надто сильно важлива кар'єрна драбина. Вони абсолютно несамомітійні в прийнятті рішень, потребують тотального контролю. Водночас вони волелюбні, не треплять, щоб хтось їх примушував до чогось. Вони будть робити лише, що самі вважатимуть за потрібне. Ще змалечку їм важливо, що їхня думка була почута.

Одна з їх найбільших переваг - це здатність обробляти великі обсяги інформації.

Звичайно джерелом цих знань для них є інтернет. Проте в зетів є і недоліки. Їхні знання порхневі. Їхні знання виключно ситуативні, тому що вони не бачать сенсу в школах/університетах, де дають комплексні знання.

В той самий час вони є дуже креативні та багатозадачні. Вони обожнюють знаходити рішення зі складних ситуацій та розв'язувати найскладніші задачі.

Ще з негативних рис, аналізуючи це покоління, можна виокремити схильність до істерик та капризів, прагнення, аби виключно все було по-їхньому, надмірний егоцентризм, нарцисизм, яким проявом якого є культура селфі, нахабство, втрачання кордонів в розмовах зі страшими.

Для зетів важливо отримувати емоції, притому відчуття безпеки в них відстунє, яскраві приклади того руфери, трейсери та зацепери. Головне, це емоції, які вони зможуть пережити.

Досить часто зети виступають проти поганих звичок (паління, алкоголь), а також є вегетаріанцями. Вірять у мир та злагоду у всьому світі, прагнуть вирішувати екологічні та соціальні проблеми.

Мотивація – головний ключ для роботи з зетами. Зети, люди, що спілкуються смайлами, тобто емоціями. Вони потребують ці емоції і в оцінці власної роботи. Вони очікують реакції оточуючих, не важливо негативна вона буде чи позитивна.

Всі завдання, які ви ставите перед цим поколінням, потрібно формувати чітко та детально. А от за кожне виконане — одразу давати зворотній зв'язок. Вони не люблять працювати на перспективу, їм потрібна оцінка оточуючих вже і одразу. Незважаючи на те, що вони не вміють з дитинства бути командними гравцями, вони прагнуть до цього, саме тому їм потрібно бути залученими у командну роботу. Для них творчість – це розкриття їхнього таланту, а от рутинні справи, що потребують структурності та формалізованості для них є неприйнятними обмеженнями їхнього прояву волелюства. Вони мають знати, що все що вони роблять приносить користь, робити щось заради роботи – це не для них.

Це покоління є вражливим та чутливим до настроїв, подій та змін у світі. Вони тяжко переживають втрати, що були частиною їх світу.

Цінності та особливості особливості цього покоління: відданість, дотримання правил, закон і порядок, жертівність, честь, терпіння, економність, підприємницькі якості, незначна тривалість уваги, нацизм, егоцентричність, бажання бути в центрі уваги, потреба в чужій думці та схвалення кимось їх рішень, спрага до емоцій.

Є певні правила спілкування з представниками цього покоління:

- Постійно використовуйте зображення для привертання їхньої уваги (саме для них були придумані emoji та стікери)
- Говоріть як із дорослими, навіть на глобальні теми
- Враховуйте, що в них є своя думка і право впливати на сімейні рішення
- Розвивайте в них дух підприємництва
- Залучайте до вирішення соціальних проблем, благодійності
- Заохочуйте в них допитливість.

Зети зростають, а за ними йдуть покоління Альфа, або діти майбутнього. Розглянемо особливості цього покоління та соціокультурні зміни, що призвели до утворення нових цінностей.

Поколінням Альфа сьогодні вважаються діти мілініалів і діти представників покоління Х. Оскільки середній представник покоління Альфа зараз ходить в дитячий сад, його смаки, погляди і закономірності поведінки мають досить узагальнений вид. Адже досліджувати людини, у якого ще не сформовані вищі психічні функції можна чи не тільки методом спостереження. Говорити про складання більш-менш повної картини про представників покоління Альфа поки дуже рано, але основні тенденції та відмінності від попередніх поколінь можна помітити вже зараз.

Типовий представник покоління Альфа - це дитина, яка знає, як користуватися Youtube раніше, ніж вчиться писати і читати. Найкращий вид дозвілля для нього - це серфінг в інтернеті, соціальні мережі і перегляд відео. В цілому відео в їхньому житті відіграє домінуючу роль. Вже зараз вони черпають інформацію, вчать, проводять дозвілля, спілкуються за допомогою відео. Логічно, що найкращий інструмент для захоплення покоління Альфа саме Youtube.

До недавнього часу комунікація з настільки юними представниками поколінь в більшості своїй відбувалася через батьків. Але ця тенденція потроху втрачає свою актуальність. Раніше малюки могли самостійно знайти цікавить їх контент тільки коли навчаться писати і читати. Зараз же, завдяки функції голосового набору, ця проблема скасувалася. І дитина стає самостійним суб'єктом інтернет-ком'юніті як тільки навчиться говорити. Допомога батьків в цьому йому більше не потрібна. Виходить, що представники покоління Альфа будуть просунутими користувачами з пелюшок.

Демографи вважають, що саме діти покоління Альфа будуть рушійною силою прогресу. Вони більш урівноважені, позитивні, менш агресивні, ніж представники попередніх поколінь. Вони практично не схильні до впливу будь-якого роду формальностей. До слова, тенденція зниження любові до формалізації

простежується крізь все покоління. Кожне нове покоління вільніше, ніж попереднє. І покоління Альфа вже не буде сприймати формальні статуси, обов'язки і ритуали. Також вони будуть добре ерудовані, тому що їх утворення буде починатися раніше (по суті, з моменту, коли дитина навчилася говорити і взяв в руки планшет або смартфон) і тривати практично протягом усього життя.

Представники цього покоління є дуже самодисципліновані, зовнішній контроль не грає для них особливої ролі. Їм не надто важлива причетність до соціальних структур чи організацій. Скоріше їм буде більше комфортно з тими, хто напряду розділяє їх думки. Вони багатозадачні та мобільні. Це покоління взагалі не може увити своє життя без інтернету, технологій, смартдевайзів. Їх життя буде щільно пов'язана з internet of things. Саме там і можна їх ловити вже зараз.

Завдяки всеохоплюючому інтернету, культурні та політичні кордони будуть дуже примарні. Що зробить покоління Альфа більш толерантним і гнучким у своїх поглядах. Так само їм будуть характерні соціальна відповідальність і самосвідомість. Очікується сплеск уваги до проблем загальносвітового значення, таким як тероризм, екологія, вичерпання ресурсів і іншим.

Для «зетів» Facebook або Snapchat - це інструмент, для «альфа» - спосіб життя. Підростаючі діти матимуть «цифровий слід», перш ніж навіть зрозуміють, що це за термін. У них вже зараз є акаунти в Instagram, які ведуть їх батьками. Запускаються YouTube-канали «альфа» - діти, які мають великий вплив на однолітків. При цьому діти вже зараз стурбовані надмірним документуванням батьками їхнього життя в інтернеті, і не без підстав: тут встають на перший план питання репутації і кібербезпеки. Як пише The Guardian, новому поколінню властиво вміння виявляти fake news і більш усвідомлене і раціональне використання часу, проведеного в Мережі.

Дослідження Children, Technology and Play, що проводилось фондом LEGO Foundation, показало, що 86% дітей у віці від 8 до 12 років зацікавлені в освоєнні космосу. Майже всі респонденти з Китаю (97%), США (88%) і Великобританії

(87%) припускають, що в майбутньому людина відправиться на Марс. Однак той же опитування показало, що сьогоднішні діти в три рази частіше прагнуть стати YouTube-блогерами (29%), ніж астронавтами (11%), що може говорити про те, що вони поки в достатній мірі не усвідомлюють впливу космічних подорожей на повсякденне життя (LegoFoundation, Chidren Technology Play, 2020, с.200)

Марк МакКріндл, австралійський соціолог, що ввів в науковий обіг назву цьому поколінню, провів дослідження, яке демонструє вплив ковіду на покоління Альфа.

Результати цього дослідження стали наступні:

Понад чотири з п'яти дорослих (84%) вважають, що поширення вірусу і пов'язані з цим зміни при звичному способі життя будуть відігравати значну роль у формуванні сьогоднішніх дітей. Найдоросліші з «альф» досягнуть 10-річного віку в 2020 році, тому будуть пам'ятати аспекти цієї глобальної кризи. Про це йдеться в дослідженні австралійської організації McCrindle Research «Розуміння впливу COVID-19 на прийдешні покоління». Дослідження підготовлене за підсумками двох опитувань понад 1 тис. австралійців в березні і травні 2020 року.

Багато з «альф» спостерігали, як батьки працюють на кухні, дізналися, що таке віртуальний клас. Вони можуть не розуміти, чому потрібно залишатися в 1,5 метрах від інших людей, але розуміють, що це необхідно. Той факт, що не можна піти в парк або відвідати бабусю з дідусем, теж не вислизає від них. 90% опитаних дорослих впевнені, що цей досвід призведе до більшої інтеграції технологій і пристроїв в життя дітей, які, здавалося, і так народилися зі смартфоном в руках.

Як і багатьом іншим секторам, сфері освіти довелося адаптуватися у відповідь на обмеження. Хоча перехід в онлайн-формат і не обійшовся без проблем, 71% батьків-учасників дослідження МакКріндла оцінили це в основному як позитивний досвід, а 82% дорослих в цілому згодні з тим, що освіта в більшій мірі перейде в цифру в майбутньому. Проте були і недоліки - не тільки

через те, що батькам доводилося поєднувати роботу з контролем навчання своїх дітей, а й тому, що школи є місцем для комунікації і соціалізації.

«Поколінню Альфа» буде звично використання таких інструментів як Zoom і активну участь в заходах віртуального світу.» (McCrindle, Understanding generation alfa, 2020)

COVID-19 ще більше зміцнив роль технологій у життя «покоління Альфа», яке вже й так формувалося під їх впливом, але при цьому показав і цінність особистого контакту.

Це не єдиний наслідок COVID-19 для їхнього способу життя і звичок.

Час, проведений з родиною, збільшилася завдяки соціальній ізоляції, і цей фактор матиме великий вплив на наступне покоління дітей, вважає МакКріндл.

«Це одне з найбільш позитивних впливів COVID-19: 52% опитаних вказали, що можливість проводити більше часу з близькими була хорошим досвідом, і хотіли б, щоб так тривало далі.» (McCrindle, Understanding generation alfa, 2020)

Представилася унікальна можливість може стати поштовхом до зміни пріоритетів в сім'ях і більш збалансованого розподілу роботи та дозвілля в майбутньому.

Спілкування і дружба дуже важливі для «покоління Альфа», яке знаходиться в віці, ключовому для соціалізації.

«Хоча Zoom і віртуальні спільні вечери дозволили частково вибудувати соціальну взаємодію, воно не може замінити повноцінне спілкування віч-на-віч, яке має вирішальне значення для розвитку дитини.» (McCrindle, Understanding generation alfa, 2020)

Тому дорослим потрібно знаходити нові творчі способи участі і залучення дітей в життя спільноти, щоб забезпечувати їх розвиток і соціалізацію навіть на відстані.

Більшість маленьких дітей згодом пам'ятатимуть більше то, як сім'я вела себе під час коронавірусної паніки, ніж що-небудь конкретне про сам вірус. Діти спостерігають за дорослими і вчаться реагувати на стрес і невпевненість. Тому дітей потрібно вчити стійкості, а не паніці.

«78% учасників дослідження МакКріндла погодилися, що досвід пандемії зробить сьогоднішніх дітей більш психологічно стійкими.» (McCrindle, Understanding generation alfa, 2020)

Ключова роль батьків і вчителів при цьому полягає в тому, щоб навчати позитивному поведінки там, де це можливо. Важливо, щоб навіть в умовах змін і невизначеності для наступного покоління створювалася максимально стабільне середовище, що дозволяє йому процвітати і зараз, і в майбутньому.

МакКріндл зазначає, що ці зміни чекають на зміну «Альфа», проте щодо дітей поколінь Бета і Гамма, поки давати прогнози, ніхто не наважується. Незважаючи на те що теорія поколінь піддається періодичної критики, а чітких рамок в цьому питанні не існує, моделі активно застосовуються футурологами, соціологами, фахівцями з реклами, HR-менеджерами, та й звичайними батьками для отримання уявлення про молодих людей, виявлення спільних рис, а також для загальних прогнозів і аналізу змін майбутнього. І зовсім скоро ми їх будемо спостерігати в режимі реального часу.

1.3. Особливості міжпоколінних комунікацій: чинники загострення конфліктних ситуацій

Конфлікти є невідомою частиною нашого життя. Розглядаючи теорії конфлікту можна виділити декілька наукових підходів до цієї проблеми. Такі вчені, як Т. Парсонс, Е. Дюркгейм, Е. Мейо вважають, що конфлікт не є нормальним явищем у взаємодії між людьми, це є певне відхилення. Інший погляд на цю проблему мають Г. Зіммель, В. Парето, Р. Дарендорф, Г.Маркузе, Л. Фойер. Вони розглядають конфлікт як необхідний чинник у поясненні соціальних процесів і змін.

Г. Маркузе репрезентував конфлікт поколінь як природний закон, корені якого закладені в антропологічній структурі потреб і запитів людини, який надає революційний вплив на суспільство. (Маркузе, 1969)

Серед спеціальних праць, присвячених проблемам конфлікту поколінь, виділяються роботи американського соціолога Льюїса Фойер "Конфлікт поколінь. Характер і значення студентського руху".

В своїй праці Л. Фойер заявляв: «Історія всіх досі існуючих суспільств є історією боротьби між поколіннями. Старі і молоді, батьки і діти, зрілі майстри і молоді підмайстри, дорослі роботодавці та молоді чорнороби, старі професори і молоді студенти зі часів первісного батьковбивства змагалися між собою за панування в суспільстві. Ця боротьба триває безперервно, часом приховано, часом відкрито, вона ніколи не закінчувалася явним тріумфом молодих, бо на той час, коли вони перемагали, вони ставали людьми середнього віку. Тільки останнім часом, у зв'язку зі зростанням великих студентських громад, які взяли нове покоління, стало можливим для студентського руху як авангарду молодого покоління придбати могутність, яке має вирішальне значення». (Фойер, 1969)

Л. Фойер, посиляючись на твори З. Фрейда, стверджував, що в основі всіх межпоколенних конфліктів лежить одвічне суперництво між батьком і сином ("едипів комплекс"), і воно є більш важливою рушійною силою історії, ніж класова боротьба.

Значний внесок у розроблення концепції взаємин суспільства й особистості зробив Еміль Дюркгейм. Учений характеризує суспільство як реальність, що перебуває над людиною. Кожен індивід, що з'являється на світ, застає суспільство та його інститути уже сформованими, усталеними. У кожної людини існує ніби дві свідомості: «одна, спільна в нас з цілою групою, яка являє собою не нас самих, а суспільство, що живе та діє в нас; друга, навпаки, являє собою те, що в нас є особистого та відмінного» (Дюркгейм, 1991, с.126). Саме в цій подвійності індивідуальної та колективної свідомості полягають вирішальні передумови особистісного конфлікту.

У своїй теорії Е. Дюркгейм розглядає конфлікт як певну патологію в існуванні соціальних систем. Розділяє його думку і Т. Парсонс, який характеризує конфлікт як деструктивний та дисфункціональний. Слово "конфлікт" Парсонс часто замінює терміном "напруження" (tension, strain), розглядаючи конфлікт як "епідемічну" форму хвороби соціального організму. «Соціальне напруження виникає на всіх рівнях соціальної дії: на рівні організму, особистості, суспільства та культури. Таке напруження або долає межу, що забезпечує збереження системи, або не долає її – через дію механізмів контролю та саморегулювання системи. Однак якщо напруження виходить на цей рівень, воно буде пов'язано з більш чи менш сильними компонентами ірраціональної поведінки, що є важливим моментом кризових відносин» (Парсонс, 1966, с. 94-121).

Представники американської школи "людських взаємин" (public relation) малу схожу думку до поглядів Парсонса щодо конфлікту. На думку вчених, суспільство має жити в гармонії. Представник цієї школи Елтон Мейо вважав, що «конфлікт необхідно уникати, прагнучи до "соціальної рівноваги" та "стану співпраці" як надійних ознак "суспільного здоров'я"» (Пилат, 2005) [23]

В свою чергу, німецький філософ, соціолог та культуролог Г. Зіммель відмітив, що «конфлікт поколінь сприяє прогресу суспільства і розряджає напруження.» (Зіммель, 2017)

Конфлікти, безумовно, бувають у найрізноманітніших сферах. В рамках даної роботи розглянемо конфлікт поколінь, його причини та чинники, що впливають на його зародження.

Конфлікт поколінь визначається як співставлення інтересів, поглядів, потреб та цінностей представників різних вікових категорій населення заради донесення один одному власної думки.

Причини проявів цих відмінностей між поколіннями, що зумовлюють конфлікт, можна виокремити наступні:

- Формування цінностей в різних соціокультурних умовах;

- Небажання йти приймати зміни і пристосовувати до нових умов у старшого покоління;
- Невміння йти на компроміс, бажання доказати власну правоту у молодшого покоління;
- Повне несприйняття думок, що є упереджені для тої системи цінностей, в якій формується індивід;
- Невміння і небажання обробляти значні інформаційні потоки, що швидко змінюються.

Саме звідси витікає потреба проаналізувати конфлікти поколінь в сучасних реаліях та надати оцінку стану цієї проблеми на даний момент та висунути певні гіпотези щодо урізноманітнення шляхів покращення загострених конфліктних ситуацій, що впливають не тільки на міжособистісні відносини, а й на діяльність в сферах, де ця конфліктна ситуація розгортається.

Висновки до першого розділу

Теорія поколінь створена у 1991 році вченими США Нейлом Хоувом (Neil Howe) і Вільямом Штраусом (William Strauss) у книзі «Покоління». Її основні тези полягають у тому, що кожні 20-25 років у світі відбувається зміна поколінь. Людей всередині одного покоління об'єднують спільні цінності, особливості поведінки й звички. Головним в цій моделі є цінності, які формуються у поколіннях. На думку вчених, саме вони формують покоління під впливом тих соціо-культурних умов, що були на той час, а не вік.

Представники цих поколінь, звісно, ці цінності не помічають. Однак саме вони впливають на нашу комунікацію, наше світосприйняття, шляхи виникнення конфліктів, побудову нашої мотивації, управління людьми, поставлені цілі. Сьогодні цією теорією користуються вчені з таких напрямів як: соціологія, маркетинг, психологія, економіка, управління. Адже ці знання допомагають будувати правильні стратегії в комунікації з різними представниками поколінь, щоб зменшити рівень непорозуміння між ними.

. За даною теорією виділяють шість поколінь :

- покоління переможців або GI (народилися в 1901- 1922)
- • Мовчазне покоління (1923 – 1942)
- • покоління Бумерів або Бебі-Бумери (1943 – 1963)
- • покоління X (1963 – 1983)
- • покоління Y (1983 – 2003)
- • покоління Z (2003 – 2023)
- • покоління α (2023 – 2048)

Для України і пострадянських країн роки, що обмежують покоління є зсунутими вперед на три роки:

- • Покоління переможців або GI (народилися в 1901- 1922)
- • Мовчазне покоління (1923 – 1942)
- • покоління Бумерів або БебіБумери (1943 – 1963)
- • покоління X (1964 – 1984)
- • покоління Y (1985 – 2004)
- • покоління Z (2005 – 2025)
- • покоління α (2026 – 2051)

Але знову ж таки ці часові рамки не є установленними, тарізни вчері їх корегують та зсовують на декілька років вперед чи назад. Адже все цілком буде залежити від соціокультурних змін в суспільстві, якщо розглядати узагаленно, та, безперечно, кожна людина є неповторною та унікальною і часом можна не спостерігати всіх тих особливостей кожного покоління одночасно в одній людині. Багато буде залежити не тільки від загальних різких змін, що відбуватимуться в світі, а і від особистого оточення, традицій та звичаїв в родині, друзів та того тісного кола людей, що входять в контакт з кожною окремою людиною.

РОЗДІЛ 2. КОНФЛІКТИ ПОКОЛІНЬ В УМОВАХ COVID -19 (НА ПРАКЛАДІ ІТ-СФЕРИ)

2.1 Феномен інформаційного суспільства. Його розвиток і впровадження ІТ у світі: показники, тенденції, прогнози

Інформаційне або постіндустріальне суспільство – той стан суспільства, де основним продуктом виступають інформація і знання. Одними з головних характеристик інформаційного суспільства можна виокремити:

- поява глобального інформаційного простору, що дав можливість змінити якість життя ;
- розширення інформаційних каналів та збільшення значущості продуктів та послуг, що надають можливість користуватися цими каналами;
- поява нових комунікацій та збільшення попиту до доступу до національних і міжнародних інформаційних ресурсів, зменшення інформаційної нерівності (бідності), стрімке збільшення рівня задоволеності потреб в інформаційних продуктах і послугах.

Основоположниками теорії інформаційного суспільства можна зазначити Д. Белла, Т. Стоуньєра, А. Турена, У. Дайзарда, Е. Тоффлера. Саме вони виокремили головні характеристики цього суспільства в їхніх фундаментальних працях 1970-х – 1980-х років (так з'являється поняття - "третя хвиля", за Е. Тоффлером). (Тоффлер, 1999).

Інформаційне суспільство дозволяє будь-якій людині забезпечити себе потрібними знаннями. Виникають так зване «суспільство знань» та рівні можливості в їх здобуванні. Якщо для більшості країн Європи – ця можливість вже не викликає здивування, а стала постійним рутинним явищем, то Україна, в свою чергу, тільки починає ставати на цей шлях до можливості вільно отримувати знання.

Безумовно, що український соціум теж поступово звикає, що інтенсивність преходу всіх сфер діяльності під впливом інформатизації, є неминучою. Звісно,

якщо Україна хоче йти нога в ногу з більш розвинутими країнами, та не поступатися якістю життя, в тому числі і матеріальним благополуччям.

Аби цього досягти процеси інформатизації мають набути наступних складових:

- інформаційні потоки мають мати можливість безперивного руху. Інформація передається швидко та набуває глобальний характер;
- значно набирають оберти різноманіття збору, обробки, зберігання, передачі інформації та вільного доступу до неї;
- стрімко набуває значення важливості доступу до будь – якої інформації з будь-якої сфери діяльності;
- виникає й зростає проблема інформаційної нерівності й бідності – як на внутрішньому, так і на міжнародному рівнях;
- з'являється попит на нові форми діяльності, що пов'язані з інформаційно-інтелектуальною сферою діяльності;

Ключовою зміною в суспільстві стає виробництво та використання інформації. У сучасному розумінні «інформаційне суспільство» вміщає в себе суспільні зміни, що спонувають до переходу від виробничої до невиробничої сфер, створюють окремі інформаційні потоки, чим впливають на групову та індивідуальну ідентичність. ІТ сфера стає однією з потужних систем для модернізації та соціогуманітарного розвитку країни. Також є одним з рушієм створення конкурентоспроможної економіки, забезпечення оптимальних умов людського розвитку, запровадження ефективних демократичних процедур.

Водночас бурхливий розвиток і розповсюдження ІТ спричиняє й значні ризики, пов'язані передусім з інформаційною безпекою держави, а також з інформаційно-психологічною безпекою суспільства та громадян. Усі розвинені країни світу нині займаються процесами побудови кібербезпеки на національному рівні, задля подальшого власного безпечного розвитку. Проте поки розвинені країни думають, як забезпечити безпеку наданої інформації, все ж існують країни, які не мають змоги вільно надавати її. Тоді з'являється проблеми цифрового розриву між країнами. Головним викликом все ж

задишається відставання країни у процесах поширення інформаційних технологій порівняно з більш розвинутими країнами, щоробить її залежною від них.

Кількість користувачів інтернетом нині вже перетнула межу в 2 мільярди осіб (при тому, що перший мільярд був «освоєний» лише наприкінці 2008 року). З них приблизно 1,2 млрд припадає на країни, що розвиваються, і 0,8 млрд – на розвинені країни (Cisco Systems, 2009).

Масштаби, які опановує ІТ сфера, є трансформуючими для побуту людей. Станом на сьогодні принципово змінилася, крім матеріального благополуччя, соціокомунікативні акти, суспільно-політичні активності, форми надання та отримання освіти та в цілому спобосу життя.

Ще у 2008 році на III Всесвітній конференції з розвитку електрозв'язку (Хайдарабад, Індія) серед іншого було заявлено: «Нині Інтернет розуміється як технологія загального призначення, а доступ до широкосмугового зв'язку вважається базовою інфраструктурою поряд з електрикою або дорогами (ITU, 20010).

2.2. Загрози і ризики пандемії коронавірусу COVID-19 на українському ринку

Всесвітній саміт з питань інформаційного суспільства, що відбувався у два етапи в Женеві 10-12 грудня 2003 року і в Тунісі 16-18 листопада 2005 року мав вагомий вплив і для діяльності ООН, так і всіх бажаючих будувати інформаційне суспільство.

Україна, безумовно, також приймала участь, аби досягти можливості побудови відкритого інформаційного суспільства, що відкриє безліч можливостей для досягання власних цілей.

Чотири документи, , що були прийняті за результатами WSIS, а саме Женевська Декларація принципів, Женевський План дій, Туніське зобов'язання, Туніська програма для інформаційного суспільства, наголошують на те, що потрібно будувати інформаційне суспільство, що надаватиме людям можливість

створювати інформацію та надавати знання, які були б в їх вільному розпорядженні та легкому обміні ними.

Головним завданням цих документів є побудова процесів, що в майбутньому зможе забезпечити вільний доступ до отримання знань, що сприятимуть використанню інформації задля досягнення погоджених на міжнародному рівні цілей розвитку і вирішувати нові задачі інформаційного суспільства на національному, регіональному і міжнародному рівнях.

Основним завданням інформаційно-комунікативних технологій - це надання людям можливості отримання доступу до будь-якої інформації у будь-якій точці світу. А отже, кожний має володіти тим певним набором якостей та навичок, які будуть потрібні йому для використання всіма перевагами інформаційного суспільства. Саме через це ми має навчати цим навичкам сфері ІКТ, щоб у людини була змога повноцінно користуватися цими благами.

«Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum) зокрема, найбільш комплексним вимірювачем конкурентоспроможності країн на сьогодні є Індекс глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index), за яким Україна посідає 85 місце із 141 країни (2018 рік – 83 місце із 140 країн; 2017 рік – 81 місце із 137 країн). Однією з складових зазначеного індексу є провадження ІКТ, за яким Україна у 2019 році на 78 місці. (World Economic Forum, 2020)»

«За Індексом розвитку електронного уряду ООН (The UN Global E-Government Development Index), який оцінює готовність і можливості національних державних структур у використанні ІКТ для надання громадянам державних послуг, у 2020 Україна посіла 69 місце у світі серед 193 країн-членів ООН (у 2018 році Україна посіла 82 із 193 країн-членів ООН).» (United Nations E-Government Survey, 2020)

Пандемія коронавірусної інфекції COVID-19, безумовно, похитнула як світовий, так і вітчизняний ринок праці. Якщо розглядати український ринок праці, то він постраждав одразу за кількома напрямками. Безумовно, найбільш

вразливою стала та частина ринку, чиє виробництво йшло на внутрішні ринки. Звісно, що і на зовнішніх ринках сталося погіршення, похитнулась сфера послуг. Звичайно, одну з найголовніших проблем, як становила загрозу, так і продовжила під час коронавірусної кризи бути актуальною, це міграція робочої сили закордон. Україна виступає щонайбільшим експортером робочої сили та послуг в цілому світі.

Аналізуючи вплив COVID-19 на український ринок праці, його можна поділити на 2 напрямки: безпосередній та опосередкований. Розглядаючи перший тип впливу, тобто прямий це, безумовно, тимчасова заборона або ж обмеження певних видів економічної діяльності в Україні та припинення / обмеження трудової міграції з України закордон. Другий напрям впливу виявив зміни у попиті на ринку на різні товари та послуги як на вітчизняному, та і міжнародному, що, як наслідок, змінювало (переважно зменшувало) потребу в живій праці (послугах робочої сили).

Проте, на думку тодішнього голови Національного банку України Я. Смолій, початок цих проблем зародився за довго до COVID-19. Він виділив ряд проблем, які стали притаманними цьому ринку ще до початку пандемії COVID-19 у світі. На його думку, такими проблемами є такі. «По-перше, роками однією із системних проблем української економіки була невідповідність навичок претендентів тим вимогам, які встановлюють роботодавці. По-друге, низька продуктивність праці. По-третє, скорочення та старіння населення. По-четверте, трудова міграція. По-п'яте, низький рівень участі жінок у робочій силі» (Кульцький, 2020)

Розглядаючи загальний вплив коронавірусу на світову та українську економіку протягом березня – липня 2020 р., можна зауважити деякі зміни на вітчизняному ринку праці, а саме :

- фактичного скорочення зайнятості в Україні;
- зростання кількості безробітних в Україні;
- зменшення кількості українців, що працюють закордоном (трудомих мігрантів);

Безумовно, що всі виклики, що спричинила ковідокриза не можуть бути обмежені лише виоремленими вище змінами на ринку праці. Також одним в викликів пандемії COVID-19 на розвиток ситуації на українського ринку праці можна відмітити - можливість різних сфер перейти до дистанційних форм організації своєї діяльності. Саме тому найбільш постраждали від епідемії COVID-19 в Україні працівники сфери послуг. Ця сфера займає велику частину вітчизняної економіки, але перехід до дистанційної форми ведення своєї діяльності виявився надто важким та трудомістким.

Всім відомо, що із запровадженням у березні в Україні локдауну, причиною якого став коронавірус, сфера послуг на українському ринку мала повністю призупинити власну діяльність. через пандемію COVID-19 у світі діяльність доволі значного сегмента сфери послуг вітчизняної економіки було тимчасово зупинено. Звісно це спровокувало невдоволення зі сторони підприємців, соціально-психологічний стан суспільства похитнувся, з'являлись різні форми протестного характеру.

Звичайно, не всі сфери економіки зупинили свою діяльність на період локдауну в Україні

Коронавірус диктував власні умови:

- Сфера торгівлі працювали лише як продовольчі магазини
- Банки скорочували кількість працюючих відділень
- Частково зупиняли діяльність будівництво
- Навіть така затребувана сфера, як охорона здоров'я теж попала під вплив ковіду. Медичний персонал відправляли у відпустки за власних рахунків, а наукових медичних працівників скорочували, а бо залишали без заробітних плат на невизначений термін.

Разом з тим, як наголошує оглядач інтернет-видання «Деловая столица» О. Куш, «нинішня карантинна модель призвела в стан криз і тіньову економіку, причому навіть сильніше, ніж офіційну. Водночас інструменти державної підтримки тут доволі обмежені: практично неможливо дотувати роботодавців у

“тіні” за рахунок бюджету з метою збереження їм робочих місць». До того ж він наголошує, що під час попередніх економічних потрясінь в Україні «сектор тіньової зайнятості зазвичай самостійно переживав кризу, більше того, був своєрідним буфером для скидання надлишкового фіскального та регулятивного тиску в економіці, підхоплюючи хвилі звільнених в офіційному секторі» (Деловая столица, 2020)

Коронавірус показав, що особливою характеристикою українського ринка стала саме приховане безробіття, що не є ніде зафіксованим. Це свідчить здебільшого про те, що багато людей працюють неофіційно, а отже нечислять як офіційно безробітні.

Інвестиційної компанії «Dragon Capital» надала свої розрахунки, «кількість безробітних в Україні, за підсумками квітня 2020 р., зросла з приблизно 9 до 20 %. Це означає, що із 17 млн робочих місць, що включають і тіньову економіку, 3,4 млн підуть у нікуди», – зазначено в статті журналу «Новое время» (Новое время, 2020)

У свою чергу, згідно з оцінкою глави Кабінету Міністрів України Д. Шмигала, публічно представленою у Верховній Раді, у 2020 р. треба очікувати зростання безробіття в Україні до 9,4 %, при тому що в 2019 р. цей показник становив 8,2 %. (Балашова, 2020).

Федерація роботодавців України опитала 2000 респондентів з компаній великого та середнього бізнесу та з'ясувала, що кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження зарплати, під час карантину становила (ФРУ, 2020):

- 1-5% штатної чисельності – 58,8%;
- 11-20% штатної чисельності – 13%;
- 21-30% штатної чисельності – 14%;
- 21-40% штатної чисельності – 14,2%.

Можна зробити наступний висновок щодо сфер, які постраждали найбільше. Від початку локдауну в Україні наступні сфери діяльності найбільше понесли збитків: будівництво, промисловість, туризм, ресторанна справа, банки,

логістика. Найменші втрати були в ІТ – сфері, фармацевтиці та приватних клінік, пов'язаних з особистим здоров'ям.

Результати аналізу свідчать, що внаслідок пандемії коронавірусу COVID-19 український ринок праці суттєво змінився. Наразі йде стабілізація стану бізнеса та звикання до нових реалій. Проте деякі з цих змін позитивно вплинуть на функціонування вітчизняного ринку праці.

Генеральний директор Київського міжнародного інституту соціології В. Паніотто зазначає, що «з будь-якої позиції, яка потребує планування, потрібні дані щодо кількості та якості населення, яке проживає на тій чи іншій території. Якщо планувати наосліп, то і люди, і держава неминуче щось втрачатимуть» (BBC Україна, 2020).

Усвідомлюючи, що останній раз перепис населення робився у 2001 є нагальна потреба провести його знов, бо неможливо планувати економічний розвиток країни, будувати стратегії щодо доцільності тих чи інших сфер, не знаючи дані про кількість людей задіяних у цих сферах. Це може слугувати знов появі кризових ситуацій, вже безпосередньо в середині самої країни.

Але на думку міністра Кабінету Міністрів України О. Немчінова, провести перепис населення до кінця цього року неможливо. По-перше, через епідемію коронавірусу, яка цілком може перетворити переписувачів у суперпоширювачів інфекції. По-друге, тому що 3,4 млрд грн, що закладені в бюджеті 2020 р. на його проведення, уже направили до Фонду боротьби з коронавірусом (BBC Україна, 2020). Проте, на нашу думку, важливість цього питання є вже критичним.

Безумовно, що крім матеріальної нестабільності, розповсюдження вірусу SARS-CoV-2 вплинуло і на психологічні настрої в суспільстві.

Інститут фіскальних досліджень (IFS) заявив, що економічний спад, що виник внаслідок пандемії COVID-19, "матиме значні наслідки для здоров'я людей у короткостроковій та довгостроковій перспективі" (Banks J, Karjalainen H, Propper C, 2020). Негативні наслідки економічного спаду на психічне здоров'я людей вже добре засвідчені. (Велбек, Андерсон, Базу, МакДевид, Стаклер, 2011)

Зайнятість є однією з найбільш доказових факторів, що визначають психічне здоров'я. (Вадделл , Бертон , 2006, с. 30-31) Відсутність доступу або до роботи, або до якісної зайнятості може знизити якість життя, соціальний статус, самооцінку та досягнення життєвих цілей. (McDaid D, Park AL, 2014)

Багато компаній в різних сферах діяльності почало втрачати кадрів, що теж вносило корективи на ринку праці. Люди потрапляли під скорочення, вихід на неоплачені канікули з відкритими датами. А ті, хто продовжував працювати у дистанційному режимі, зіткнулись з проблемами іншого характеру. Саме через морально-психологічну неготовність працівники зіткнулись з вигоранням, повною неефективністю, потребою у спілкуванні, збільшення відчуття самотності. Однією з головних причин невдоволення локдауном серед працівників також стала повна відсутність відчуття причетності до компаній. Отже потрібно ще детальніше розглянути проблеми, з якими зіткнулись працівники внаслідок дистанційної роботи під впливом коронавірусної інфекції.

Одним з викликів дистанційної роботи стали перепрацювання, а внаслідок вигорання співробітників. За даними дослідженням Mental Health Foundation працівники відчують тиск та посилений контроль за їх продуктивністю. Під час карантину багато компаній встановлювали посилений контроль за процесами виконання обов'язків працівників. Надмірна завантаженість справами, що стосувалась роботи, посилювала страх, що невиконавши всі обов'язки, можна лишитися без роботи. У висновках цих досліджень йде мова про розмивання кордонів праці та вільного часу за рахунок збільшення кількості робочих годин. (Фонд психічного здоров'я, 2020).

Ще одним викликом для продуктивної роботи в дистанційному режимі стало те, що немає належних умов. Більше половини населення України (54%) проживає у перенаселеному житлі (і цей показник ще не враховує тих домогосподарств, які проживають у гуртожитках). Частіше в таких житлових умовах опиняються мешканці великих міст — близько 62%, тобто дві третини. (Федорів, Ломоносова, 2019).

Неможливо не зусередити нашу увагу на гендерному аспекті проблеми дистанційної праці. Причиною в тому став стереотип, що жінка вдома займається лише побутовими справами, дітьми. Із закриттям дитячих садків, шкіл на жінку щоденно впали обов'язки не тільки працювати повний робочий день з тією самою ефективністю, як була до пандемії, а й налаштувати «процеси співпраці» вдома. Це теж був виклик, бо потрібно було стати мультизадачною та вирішувати питання як робочі, так і сімейні одночасно.

Ще одне дослідження «Стан віддаленої праці 2020», що провела компанія Buffer, виокремило ще одну проблему. Як виявилось в ході дослідження роботу вдома багато хто сприйняв як ізоляцію. Однією з найбільших проблем була самотність. (Buffer, 2020). Люди не мали змогу комунікувати один з одним, як звикли до того.

Пандемія коронавірусу стала поштовхом для нового явища в суспільному житті. Процеси соціалізації, а точніше сказати відсутність їх в тих формах, які є звичні для людей ХХІ століття, стали викликом до суспільних змін, в ході яких людина має навчатися адаптуватися в соціумі, який починає існувати лише в мережі через повний локдаун. Саме так виникає кіберсоціалізація, як одна з можливостей припинити відчувати себе повністю ізольованим від життя.

«Кіберсоціалізація з'являється в умовах інформаційного суспільства. Вперше термін “кіберсоціалізація” був введений російським науковцем В.А. Плешаковим у 2005 році. Під кіберсоціалізацією – соціалізацією особистості у кіберпросторі – він розуміє процес якісних змін структури самосвідомості особистості, що відбувається під впливом і в результаті використання нею сучасних інформаційних і комп'ютерних технологій у контексті життєдіяльності» (Плешаков, 2005, с. 48).

Соціолог С.В. Бондаренко визначає «кіберсоціалізацію як інтеграцію користувача у соціокультурне середовище, що проходить за допомогою засвоєння технологій комунікації, інформаційної культури, соціальної навігації, інформаційної грамотності, а також соціальних норм, цінностей і рольових вимог» (Бондаренко, 2005, с. 56).

Тобто це той процес, який людина проходить, аби мати змогу адаптуватися до нової моделі соціальних цінностей, що виникає за нових умов в новому середовищі, а саме мережі. Як у будь-якого явища, кіберсоціалізація має як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивними наслідками можна виокремити наступні:

- Відчуття приналежності до певної спільноти, групи.
Втрата відчуття самотності, ізольованості;
- Можливість видавати себе та своє життя кращим, ніж воно є. (як перевага, так і недолік);
- Відчуття впевненості, гнучкості, відкритості;
- Відсутність кордонів, мовних бар'єрів, певних упереджень.
- Відкритість та доступність до отримання та обміну інформацією.

Однак, безумовно, крім позитивних рис, є й недоліки, до прикладу такі як:

- Відсутність здатності самопрезентації в реальному житті;
- Складість у створенні комунікаційних актів шляхом безпосереднього спілкування;
- Психологічна залежність від бажання перебувати лише в віртуальному світі;
- Складність у відтворенні власних емоцій;
- Закритість, байдужість до навколишніх подій.

Проте саме кіберсоціалізація була чудовим інструментом під час локдауна задля збереження ефективності діяльності підприємств.

Кіберсоціалізація дала змогу зберігти діяльність багатьох компаній під час коронавірусної пандемії та вберегти від багатьох загроз, що виникали під час дистанційної роботи та звичних процесів соціалізації.

Далі розглянемо процеси кіберсоціалізації як чинника трансформацій моделей ефективності команд на прикладі ІТ –сфери під час коронавірусної пандемії..

2.3 Трансформації побудови стратегій ефективності команд під час переходу на віддалений режим праці в наслідок пандемії коронавірусу

Іт – сфера є однією з найпопулярніших і найперспективніших сфер для початку своєї кар’єри. Google, Apple, Microsoft, Facebook, Twitter, Snapchat – відомі всесвітні ІТ компанії, по які знає будь-яка людина, починаючи від покоління бебі – бумерів до покоління Альфа.

Привабливість ІТ сфери можна визначити за деякими характеристиками, а саме:

- Всім відомий факт, що в умовах інформаційного суспільства, розвиток цієї сфери є колосальним за своїми масштабами. Попит створює пропозицію. Розгалудженість ІТ сфери, без продуктів виробництва якої не може обійтись жоден, робить її на ринку праці унікальною.
- Немає значення вік /стать /національна приналежність /віросповідання/ вища освіта і її рівень/ соціальний статус та інші ознаки. Перевага ІТ – будь-яка людина, маючи бажання та вільний доступ до виходу в інтернет, може опонувати та стати спеціалістом в цій сфері.
- Матеріальне благополуччя. Не секрет, що заробітні плати ІТ спеціалістів – набагато перевищують середні риночні зарплати.
- Гнучкість, прозорість, довіра – немає привязки до географічних кордонів, прозорість роботи, довіра і взаєморозуміння так само виділяють цю сферу з-поміж інших.

- Відсутність «скляної стелі» - через надзвичайний темп розвитку інноваційних технологій зажди є ріст, як горизонтальний, так і вертикальний.
- Сучасність і користь – не дивлячись на будь-які виклики, що виникатимуть в інформаційному суспільстві, вирішуватимуть їх одними з перших саме ІТ – сфера.

2019 -2020 роки під час коронвірусної пандемії ще раз підтвердили, що ІТ сфера є однією з найстабільніших на сьогоднішній день. В умовах коронавірусного локдауна, що зупинив майже всі сфера економічної діяльності, сфера ІТ похитнулась не так вагомо, як то відчули на собі інші.

Проте виникали проблеми комунікативного, морально-психологічного характеру у працівників при переході на дистанційний режим праці.

Розглянемо виклики, з якими стикнувся український ІТ ринок, та як можна уникнути загострення цих проблем.

Звісно, будь-який індивід хоче оусоловати себе з чимось значущим, долучати себе до тих місць, подій, людей, що мають репутацію якщо не на світовій арені, то на вітчизняному ринку. Репутація відіграє не останню роль в житті людини. Причетність до чогось грандинзного дає можливість людині пагнути до чогось кращого, більшого, значущого, розділяти всі перемоги, привласнюючи їх таким чином і собі.

Проте підчас COVID-19 навіть перед визначними ІТ компаніям постали такі питання, як:

- побудувати сильну команду в період кризи;
- як незбільшувати плінність кадрів;
- як покращит атмосферу в компанії, не дивлячись на негаразди;
- як не занепастити репутацію роботодавця, коли порятунок бізнесу йде наперекір з цінностями компанії.

Всі ці питання ставали викликами в нових умовах, до яких ніхто не був готовий.

Пандемія сповільнила міжнародну економіку, країни одна за одною то посилюють, то послаблюють норми карантину. Бізнес лише вчиться працювати у нових реаліях. На початку було багато питань: як побудувати сильну команду в період кризи та суперечок щодо того, чи втратиться остаточно офісна культура, чи зможуть зберігти командний дух, чи ризикувати, оголошуючи віддалений формат роботи. Зараз корпоративний сектор вже призвичаївся до цих викликів та зробив певні висновки. Віддалені команди: міфи та реальність – виклик, що кидає коронавірус.

Навесні 2020 р. гостро постає питання про те, як вимушена дистанційна робота впливає на ефективність компаній.

Серед чинників найчастіше виокремлювали:

- втрату контролю керівників підрозділів над процесами;
- втрату відчуття підтримки колег через зниження рівня взаємодії;
- неможливість просування кар'єрною драбиною через брак контакту з керівництвом;
- втрату розуміння цілей та завдань як на рівні підрозділів, так і на рівні компанії;
- зниження лояльності співробітників до роботодавця.

Підсумовуючи, найбільшим викликом став страх, що людина не буде відчувати корпоративну культуру компанії, а отже не матиме жодного відчуття та бажання бути причетною до компанії, як наслідок не буде мати мотивації задля досягнення спільної мети. Саме це могло призводити, до того, що руйнувались бізнес процеси та знижувалась дієздатність компанії. На жаль, більшість з гіпотез, щодо впливу ковіду на колектив, виявилися небезпідставними. Дійсно, дистанційно керувати співробітниками важко. Це вимагає зміни підходів, системи контролю та заохочення.

Так в багатьох компаніях прийшли до нових форм ведення власної діяльності:

Пандемія навчила багатьом корисним навичкам:

- автоматизувати контроль виконання завдань;
- щоденно ставити працівникам чіткі й зрозумілі задачі; кожного дня/тижня/місяця контролювати статус виконання цілей;
- щоденно проводити короткі зібрання для “звірки годинників”.

Криза, в свою чергу, «оголила» найпроблемніші місця команд, за рахунок чого дала можливість побачити, де потрібні зміни. У сильних компаніях це надало працівникам можливість відчувати, що їм надана певна самостійність, і що від них багато чого залежить. Кожен відчував відповідальність та бачив результат. Всі починали працювати, як один єдиний механізм. Головною перевагою пандемії стало, що бізнес вчився працювати під тиском гнучко.

Наступною зміною ведення ІТ діяльності був перегляд моделей пошуку спеціалістів.

В перегляді цих моделей можна виокремити три основних переваги: неважливість кордонів/місця проживання, нова мотиваційна складова та час реформ.

1. Кордони не мали значення. Якщо раніше принциповим критерієм для пошуку спеціалістів, було їх місце проживання, то наразі воно перестало грати ролі. Звідки людина буде працювати перестало мати значення. Це розширило можливості наймати більш кваліфікованих кадрів, незважаючи на місце проживання.
2. Мотивація. Експерти радять завантажувати задачами більше, ніж докризовий період. Чому? Не встигають думати негативно, а отже розхитувати стан команди в середини. Робота над цікавими проектами, що приносить користь майбутнім користувачам, робить співробітника причасним до чогось корисного та показує перспективи розвитку компанії. Звісно, це ефективно лише в тому випадку, коли це не імітація бурної діяльності, а реально приносить користь та прибутки. Проекти мають бути реальними, задачі — амбітними, але досяжними, а

навчання — корисним. Суть у тому, що люди вміють мобілізуватися й працювати з більшою віддачею, якщо побачать майбутнє для компанії, у якій працюють.

3. Ковід показав, що криза – найкращий час для змін. Під час криз співробітники, з одного боку, бояться втратити роботу, а з іншого — очікують від керівництва рішучих дій. Це час, коли важливість самодисципліни не треба доводити: усі це й без того розуміють. Водночас цілі, які колектив сам перед собою поставив, він досягатиме навіть з принципу, адже це вже питання самоповаги

Однією з головних причин проблем в колективах, зумовлених кризою, стала відсутність інформації, що породжувало зростання рівня недовіри до керівництва. Це робила будь-яку злагоджену команду демотивованою.. Керівництво під час кризи має регулярно інформувати колектив компанії щодо стану справ — розповідати про планові та реальні показники, ділитись інформацією про прогрес у реалізації проектів, дієвість вжитих антикризових заходів тощо. В інакшій ситуації співробітники не будуть розуміти, куди рухається компанія, почнуться плітки між співробітниками, що часто можуть виходити і за її межі, переходити до конкурентів та оновлювати резюме для пошуку нової роботи.

Коронавірусна інфекція, економічні негаразди, панічні очікування в суспільстві витягли на поверхню слабкі місця майже кожної компанії та показали: більшість роботодавців виявились не готовими до рішучих дій у кризу. Саме це змусило якнайшвидше переглянути пріоритети і перебудувати бізнес-процеси.

За даними Gartner, навіть по закінченню усіх карантинних обмежень 74% керівників планують розширити цей формат роботи в своїх організаціях. Дослідження Deloitte щодо того, як умови віддаленої роботи змінюють управління продуктивністю, зокрема постановку мети та оцінку ефективності робітників, свідчать: 93% респондентів вважають, що на зростання продуктивності безпосередньо впливає відчуття співпричетності. Але технології

лише збільшують роз'єднаність, багато хто з працівників, що працюють дистанційно, називають самотність одним із ключових недоліків такого формату праці. Саме тому організаціям вкрай важливо створювати атмосферу усталеності, захищеності, надавати відчуття спорідненості компанії зі своїм персоналом. Все це слід робити через постійну взаємодію, ефективну організацію дистанційної форми роботи, підтримку емоційного та фізичного здоров'я.

На початку 2020 року консалтингова компанія The RepTrak Company провела десяте дослідження корпоративної репутації 2020 Global RepTrak в якому надали докризові реалії в управлінні корпоративною репутацією. В дослідження зазначалось, що покоління міленіалів склали найбільшу групу групи кваліфікованих фахівців та впливових споживачів. Технології докорінно змінили світ, притому крім благ, з'явилися і загрози від них. Кібербезпека та поширення інтернету й збільшення доступності каналів розповсюдження даних створили нову глобальну загрозу домінування (Reptrack, 2020)[31]

Ще одним з викликів пандемії, крім тих, що зазначені вище, стала абсолютна дискomунікації в середині самих компаній. На вітчизняному ІТ - ринку існують багато компаній, де штат не перевищує 100 осіб. При тому, при переході на дистанційний режим роботи, виявилось, що існуються особливості у комунікаціях між різними поколіннями.

Проаналізувавши конфлікти між поколіннями, що ставалися в колективах під час локдауну можна виокремити наступні.

Розглянемо покоління Х.

- Цьому поколінню властиво працювати за чітким регламентами. Якщо процес роботи прописан саме тим чином, як він класично має йти, конфліктів не виникає. Як тільки йде хоч маленький крок від інструкцій між поколіннями починає загострюватися конфлікт. Цьому поколінню в ІТ характерні бюрократизм, чіткість та структурність, невміння бути гнучким, адаптуватися під нові умови, що швидко змінюються, замість того,

щоб змінювати процес, вони починають прописувати документи, а лиш потім діяти. Звісно це гальмає процеси розробки та комунікації.

Розглянемо наступне покоління. Покоління У.

- Зазвичай більшість кадрів в компаніях наразі займають У. Вони можуть займати позиції від найнижчої ланки кар'єри до Топ менеджерів та засновників. Це люди, які перші почали активно користуватися інтернетом, для них не має нічого не досяжного, вони швидко адаптуються під нові зміни, є гнучкими в своїх рішеннях, їм важливо оцінка їх колег та визнання, вони не люблять працювати з «бюрократією», їхня позитивна риса – це швидкість дій. За рахунок цього вони завжди попереду. Процеси для них скоріше один з інструментів, ніж реальна потреба в організації діяльності. Вони командні гравці, вони мають мати спільну мету, тоді це налагоджений механізм. Зазвичай більшість конфліктів виникають з Х.

Розглянемо і покоління Z, які вже теж починаються виходити на ринок праці.

- Для цього покоління локдаун став справжнім викликом. Ще дітьми вони завжди мали змогу подорожувати та бачити світ. Залишившись сам на сам зі своїми проблемами, вони починали «зідати себе». Саме це покоління прирівнювало дистанційну роботу до самотності. Це покоління потребує значною уваги до себе, кожна їх дія має бути відзначена. Проте через брак часу та умови, що змінювалися занадто швидко, вони не отримували належної ознаки, а отже вирішувати, що їх переставали цінити. Звідси падала мотивація, і як наслідок – ефективність. Ще однією проблемою для цього покоління в умовах ковіду, стало самостійне прийняття рішень, а не колективне, де можна обговорювати ідеї, ділитися баченням. Вміння приймати рішення

та нести за них відповідальність сприймалось як контроль, тиск від керівництва, а отже повна недовіра до них як до цінних співробітників. У цього покоління конфлікти більшої мірою бути особистісні. Намагання усвідомити себе, переналаштувати на нових лад, звикнути до нових реалій.

Отже щоб ефективно побудувати єдину цілісну систему потрібно було налагоджувати комунікацію за допомогою різних інструментів. Замість нарад – з'являлись Zoom конференції, замість масових зборів – онлайн зустрічі. Частіше стали телефонувати один одному, а не писати текстові повідомлення. З'являлися чати відділів, проектних команд, команд певних технологій, де самі учасники організовували лекції та демонстрували нові навички.

Не дивлячись на такі достатньо відкриті відносини між колегами, як окрему причину через яку виникають конфлікту, це ейджизм. Але не в тому звичному для нас його розумінні. Ейджизм в ІТ ніяк не корелюється з біологічним віком людей.

Роботодавці часто негативно ставляться до працівників старшого віку. Вікова дискримінація зберігається, навіть незважаючи на те, що працівники старшого віку не обов'язково менш здорові, менш освічені, менш вправні чи продуктивні, ніж їх молодші колеги. Жінки похилого віку стикаються з особливими проблемами у працевлаштуванні через стать та вік.

Стратегії боротьби з ейджизмом можуть збільшити можливості для зменшення проявів конфліктів між поколіннями, а також запровадити кампанії для боротьби з міфами та неточними стереотипами, які заважають можливості літніх людей брати участь.

Крім того, численні країни з високим та середнім рівнем доходу запровадили закони про боротьбу з дискримінацією для боротьби з ейджизмом на робочих місцях.

Наприклад, для країн Європейського Союзу — Директива 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, ухвалена Радою 27 листопада 2000 року спрямована на

боротьбу з дискримінацією на робочому місці, яка базується на інвалідності, сексуальній орієнтації, релігії та віці, і всі країни-члени Європейського Союзу зобов'язані виконувати це передбачено їхніми національними законами. (Директива про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, 2000)

Сполучені Штати, які мають один з найвищих показників участі в праці серед людей старше 65 років, мають одне з найсуворіших антидискримінаційних законів та правоохоронних органів; наприклад, Закон про дискримінацію у сфері зайнятості 1967 р. забороняє дискримінацію зайнятості людей віком від 40 років. (USA. (n.d.) Age Discrimination in Employment Act, 2015)

Вік не є надійним показником при оцінці потенційної продуктивності працівника чи можливості працевлаштування. Багато країн, у тому числі ті, що збільшили участь робочої сили серед літніх людей, все ще мають обов'язковий вік виходу на пенсію або підтримують галузі з обов'язковим віком виходу на пенсію.

Організації ООН також мають обов'язковий вік виходу на пенсію. Політика, яка передбачає встановлення обов'язкового віку виходу на пенсію, не сприяє створенню робочих місць для молоді, як це передбачалося спочатку, але вона зменшує здатність літніх працівників робити внески та зменшує можливості організації скористатися можливостями та досвідом літніх працівників.

Нещодавно CWJobs провели опитування серед 2000 британських працівників, які працюють в галузі інформаційних технологій, що зіткнулись з проявами ейджизму, щоб дослідити, наскільки працівники відчували ейджізм щодо старшого віку.

Більше третини (41%) працівників ІТ та технічного сектору заявили, що стикалися з віковою дискримінацією на робочому місці, тоді як лише 27% в інших галузях Великобританії зазнали прояви ейджизму. Але ще більш показовим є те, що, респонденти заявили, що вперше почали відчувати ейджізм на роботі в середньому у віці 41 рік (інші галузі), тим часом працівники ІТ та технологій кажуть, що вперше це відчули, починаючи з 29 років.

Це означає, що люди в ІТ-сфері стикаються з проявами ейджизму до того, як їм виповниться 30 років. Робітники ІТ сфери насправді починають почувати себе старими, коли їм ще лише 37 років, а тим, хто працював у нетехнологічних галузях, - у 47 років.

Робота вимагає знання останніх тенденцій в Інтернеті, і на даний момент ці тенденції базувались на тому, що робили підлітки на Snapchat, Vine та Tumblr.

Ейджизм в ІТ – це дискримінація спеціалістів з меншим стажем роботи спеціалістами більш досвідченими. В ІТ є нормальною практикою, коли керівник відділу є молодшим за своїх підлеглих. Досвід роботи в цій сфері не вимірюється роками, він вимірюється кількістю нових технологій та рівнем їх володіння. Так як нові технології та мови програмування з'являється занадто швидко, то молодий хлопець 19-20 років може бути більш досвідченим в певних архітектурних рішеннях ніж чоловік зі стажем більше 25 років. Найголовніших показником своєї кваліфікації в ІТ, виступаються швидкість до вхоплення нових знань та вміння їх залучити в той чи інший проект. В той час як в інших сферах, щоб отримати посаду потрібно працювати декілька років на одному і тому ж місці.

Ба більше, ейджизм в ІТ може бути справжнім булінгом. І відмінність поколінь, їх сприйняття різної інформації та усвідомлення її, швидкість реагування на ту чи іншу проблему, може гальмувати процеси, а як внаслідок зароджувати конфлікт. Отже постає питання, як будувати команду для ефективної праці та який чинник виступає головним у цій стратегії побудови.

Розглянемо теорію A B C players як побудови ефективної команди.

В 80-х Джек Уелч, генеральний директор General Electric, описав систему розподілу співробітників за категоріями - «20-70-10». 20% - найпродуктивніші, 70% були з середньою продуктивністю і 10% - працівники, які повинні бути звільнені. Використовуючи цю систему, Уелч зміг збільшити прибуток General Electric в 28 разів.

Почнемо з «C-players». Це токсичні люди компанії, які не показують результатів і не відповідають Вашим цінностям. Вони лише просиджують час на

роботі: по 5 разів на день виходять на перекур і попиту кави. Завжди знаходять причину скарг: кричить начальник, ненависна робота або співробітники-зануди. Такі люди негативно впливають на команду і відносини в ній.

Причин чому людина себе так поводить, може бути декілька. Можливо, людина не на своєму місці, не знайшов своє покликання. А робота - лише спосіб отримання грошей.

Що робити з «C-player»? Тут 2 варіанти. 1 - Дати другий шанс на іншій посаді, де він проявить свій талант. 2 - Негайно звільнити.

«B-players». Це люди, які з вами з самого початку. Стабільні співробітники, які знають про роботу всіх відділів вашої компанії. Вони виконують всі доручення в термін.

Недоліки «B» наступні: вони не прийдуть до вас з ініціативою про розвиток компанії в рамках посади. А іноді їх ще й вмовляти потрібно, щоб виконали певну частину роботи. Але все ж, з такими співробітниками можна працювати.

Згідно системи Уелча, як «C-players», так і «B», ніколи не піднімуться до вищих категорій. Їх все «влаштовує». Але бувають винятки.

Категорія «B +» - перехідна ланка, в ній довго не затримуються. Її мешканці - новачки, студенти або «світчери» (ті, що змінюють сферу діяльності). Тільки прийшли в компанію, загорілися, але результату ще не досягли. Їх цінності збігаються з вашими, і вони готові працювати.

Що робити з «B +»? Дати йому доброго наставника. Адже у таких співробітників зазвичай 2 варіанти розвитку:

1. Якщо вони не на своєму місці - згорають і переходять в категорію «C».
2. Якщо на правильному місці - ростуть і стають «A-player».

І, нарешті, «A-players». Невелика кількість людей, які на 100% горять ідеєю і живуть компанією. Вони багато читають, дивляться, слухають. У кожному новому людині вони бачать джерело ідей і інформації. Намагаються з навколишньої дійсності набрати знань по максимуму. На відміну від «B» і «C», «A-players» не бояться конкуренції, тому наймати на роботу будуть схожих на себе людей. Гравцем категорії «A» можуть бути співробітники будь-якої посади.

Ними не можна управляти або ставити в рамки, адже можна зламати. Проте, якщо вкладати в них, тоді вони повернуться з перемогою.

Про взаємодію: Гравці «А» і «В +» - відмінна команда. Перший стане ідеальним учителем для новачка і, в підсумку, перетягне його в свою категорію. Але ось «С-player» - їх повна протилежність, з якими вони зовсім не ладнають. Тому при конфлікті між ними варто думати, ким жертвувати.

Головні особливості А гравців наступні:

- Коли їм делегуються обов'язки, можна бути впевненими, що це буде зроблено
- Коли вони приймають на роботу, вони шукають собі подібних
- Коли їм потрібно зробити щось нове, вони вчать самі
- Коли вони не знають, вони просять про допомогу

Головні особливості В гравців наступні:

- Коли їм делегуються обов'язки, вони в основному роблять це, але потребують вказівок
- Коли вони приймають на роботу, завжди шукають когось кращого
- Коли їм потрібно зробити щось нове, їх повинні направити до того, як це зробити
- Коли вони не знають, вони витрачають час, намагаючись це зрозуміти і не визнають це.

Головні особливості С гравців наступні:

- Коли ви делегуєте їм обов'язки, ви переживаєте, що це не вдасться зробити добре
- Після того, як у Вашій команді був такий представник, ви цілеспрямовано шукаєте когось зовсім іншого
- Коли їм потрібно зробити щось нове, вам потрібно точно показати, як саме це робити, і це часто все одно робиться неправильно

- Коли вони не знають, як виконати ту чи іншу задачу, вони рідко просять про допомогу, а натомість просто залишають, як є.

Висновки до другого розділу

Поняття «інформаційне суспільство» виникло в процесі опису, вивчення і пояснення тих змін у житті суспільства, які стали проявлятися в останній третині минулого століття, але особливо чітко дали знати про себе на рубежі 20 і 21 століть. В основі цих змін лежить домінування інформації і знань у функціонуванні та розвитку різних сфер суспільного життя (матеріальне виробництво, зайнятість і соціальна структура, професійна діяльність і спосіб життя, культура, комунікації та ін.).

Першопричиною виникнення інформаційного суспільства слід вважати три взаємопов'язані процеси.

По-перше, стрімке зростання обсягів виробленої, особливо наукової інформації.

По-друге, створення на базі широкого впровадження комп'ютерів і мережі Інтернет сучасної інформаційно-комунікативної інфраструктури, що відкриває небачені раніше можливості для оперативного доступу до інформації широких верств населення.

По-третє, активне використання інформації (особливо теоретичних знань) у виробничій, технічній, управлінській та інших сферах діяльності.

З урахуванням того, що на відміну від попередніх епох, коли домінували практичні і ситуативні знання, в сучасному світі ключове значення має теоретичне знання, для концептуалізації цього феномена використовується термін «суспільство знання». Маючи на увазі масштаби технологічних і соціальних наслідків домінування інформації в різних сферах людської діяльності і створення сучасної інформаційно-комунікативної інфраструктури вельми часто говорять про інформаційну або комп'ютерну революції. Одночасно

з тим існує думка, що інформаційне суспільство слід сприймати ні як щось вже існуюче, що сформувалось, а, більшою мірою, розглядати як тенденцію і орієнтир змін сучасного світу.

Найбільш характерними рисами інформаційного суспільства є наступні:

- в економічній сфері: ключова роль інформаційних продуктів і послуг;
- в сфері зайнятості: зростання питомої ваги людей, зайнятих виробництвом і трансляцією інформації і знань, перш за все за допомогою сучасних інформаційно-комунікативних технологій з використанням телефонії, радіо, телебачення, мережі Інтернет та електронних ЗМІ;
- в політичній сфері: доступність інформації, що стосується державної діяльності і політичних процесів, розширення можливостей для встановлення ефективного зворотного зв'язку влади і населення, що сприяє розвитку соціальних ініціатив і цивільного суспільства;
- в сфері комунікацій: значне розширення можливості спілкування і взаємодії в діапазоні від міжособистісного спілкування за допомогою чатів, блогів, Інтернет-формумов, онлайн-конференцій до взаємодії за допомогою так званих інформаційних мереж в межах глобального інформаційного простору на міждержавному і міжкульному рівнях;
- в сфері повсякденного життя: використання інформаційних технологій в системі освіти, охорони здоров'я, роботі органів державного управління і комунальних підприємств, розвиток електронної торгівлі і т.д., що підвищує комфортність навколишнього середовища і якість життя людей;
- в сфері особистісного розвитку: загальнодоступність інформації, значне розширення свободи ціннісного і професійного

вибору людей, які за допомогою Інтернету знаходять місця навчання, роботи і відпочинку, створюють сім'ї і т.д .;

- - в сфері культури: визнання культурної цінності самої різноманітної інформації, зростаюче усвідомлення різними верствами населення необхідності комп'ютерної грамотності;
- в сфері державного управління: розробка та реалізація державних концепцій і програм у сфері розвитку інформаційного суспільства, можливість суттєво підвищити ефективність поточної управлінської діяльності і далекоглядність перспективної політики.

Пандемія коронавірусної інфекції внесла свій вплив у розвиток інформаційного суспільства. Багато сфер економіки були змушені призупинити власну діяльність під час локдауну, що призводило до значних втрат: скорочувалися прибутки, а як наслідок скорчувалися штати працівників, затримувалися заробітні плати, а часом закривалися зовсім бізнеси.

Бізнес мав швидко адаптуватися та рішуче діяти в нових умовах, що не завжди виходило у всіх. Більшість сфер діяльності переводились на онлайн формат ведення власних справ, що звісно давало можливість бути гнучкими у цій ситуації.

Дистанційна робота стала незмінним почміником у продовженні ведення власної діяльності для більшості підприємств.

Хоч деякі сфери вже давно мали задатки ведення дистанційного способу діяльності, проте це виявилось справжнім викликом і для них.

Однією з яскравих прикладів гнучких сфер, була ІТ сфера. Проте, як виявилось, моделі, що були застосовані у веденні діяльності цієї сфери, були застарілими, саме це стало головним викликом при переході на дистанційну форму роботи. Незважаючи на наявність потрібних інструментів, багато вітчизняних компаній стикнулися в проблемою погано налаштованих процесів комунікації, що стало головною причиною гальмування бізнесу.

Саме відсутність побудови процесів внутрішньої комунікації стала однією з проблем міжособистісних конфліктів, в тому числі загострювали конфлікти утворенні ставленням різних поколінь до однієї і тої самої ситуації. Так покоління X, що звикло працювати за чіткими інструкціями, та виконувати свою роботу на стільки поспіхом, скільки якісно, не могло бути гнучкими, як потребувала, часом, ситуація. Ігрики в свою чергу, що займали керівні посади, не могли доціло аргументувати та прописати всі процеси, що мають бути здійснені зараз, а частіше всього « на вчора», по тій причині, що , по-перше, не було на це часу, а до того – нагальної потреби, а по–друге, представники ігриків не люблять діяти за певними інструкціями, а бажають відчувати свободу у діях, що вони виконують. На цьому ґрунті, найчастіше за все, з'являлись конфлікти. Найбільш цікава ситуація склалась з зетами. Якщо локдаун спричиняв конфлікти ігриків та іксів між собою, то у зетів конфлікти були з самими собою. Вони відчували повне знецінення їх роботи, не отримували належних фідбек, морально згорали через відсутність комунікації та обмежень у діях. Вони швидко вигорали та ставали неефективними у роботі. Відокремлення їх від соціуму шляхом локдауна, зникнення відчуття причетності до компанії, зменшення рівня уваги до їх праці, небажання і страх брати на себе відповідальність за їх дії – призводило їх до погіршення настрою, збільшення відчуття самотності та, як наслідок, повної демотивації.

Безумовно, пандемія надала і гарний страт для розвитку і побудови правильних, якісних команд, до того ця проблема не надто цікавила роботодавців. Саме пандемія коронавірусу дасть можливість бізнесу відчути всі свої слабкі місця, пропрацювати над ними та стати сильними поза будь-яких зовнішніх умов.

РОЗДІЛ 3. Дослідження Deloitte Global Millennial Survey 2020.

Вторинний аналіз та рекомендації щодо наступних досліджень

3.1. Вторинний аналіз дослідження Deloitte Global Millennial Survey 2020

Полюві роботи з Global Millennial Survey 2020 року розпочалися наприкінці листопада 2019 року і завершилися тиждень до нового року. На завершальному етапі проведення дослідження, а саме на аналізі отриманих даних Всесвітня організація охорони здоров'я повідомила у соціальних мережах, що у китайській провінції Хубей почалося спостерігатися "скупчення випадків пневмонії". Дослідницька група не оічкувала, що ця новина остаточно змінить світ, умови життя людей. Проте, роблячи це дослідження зіібраних ними вже даних не відображало нові картини світу. З появою кризи як економічної, так і в сфері охорони здоров'я, дослідницька група зрозуміла, що зібрані дані є застарілими, та сукупність нових обставин не давала цьому дослідженню бути релевантним та валідним. Інформація, що була зібрана, вже ще була актуальною, проте слід було її розглядати вновому соціальному контексті. А отже було прийняте рішення провести ще одну хвилю досліджень, так зване «пульсове опитування», щовміщало в себе менше половини респондентів, ніж в першій хвилі. 13 країн країн приймали участь в другу хвилю замість 43 країн. Багато питань були взяті з першої хвилі, проте нові були зосереджені саме на вплив коронавірусної пандемії.

Відповідно, дослідження дало змогу побачити погляди двох поколінь: міленіалів та зетів як до пандемії, так і під час коронокризи.

У результатах дослідження можна відзначити, які цінності валивіші для кожного з поколінь, де виникають розбіжності та як вплинула на представників пандемія.

Методологія дослідження Deloitte Global Millennial Survey 2020.

Дослідження проходило в 2 етапи, респондентами були представники 2х поколінь, а саме мелініали та зети.

Основне опитування до початку пандемії:

- Вибірка - :13.715 опитаних міленіалів у світі та 4.711 опитаних представників покоління зет;
- Місце проведення - 43 країни Північної Америки, Латинської Америки, західної Європи, Африки та Азіатсько – Тихоокеанського регіону. Україна вперше прийняла участь в цьому дослідженні.
- Дата проведення - листопад 2019 – січень 2020.
- Метод проведення дослідження – інтерв'ю. В Україні залучено 200 респондентів.

Пульсове опитування після початку пандемії:

- Вибірка -5.501 опитаних міленіалів у світі та 3.601 опитаних представників покоління зет;
- Місце проведення - 13 країн Північної Америки, Латинської Америки, західної Європи, Африки та Азіатсько – Тихоокеанського регіону
- Дата проведення - квітень 2020 – червень 2020.

Блоки дослідження:

- психічне здоров'я (стрес та тривога);
- стурбованість фінансовими питаннями;
- стурбованість екологічними питаннями;
- лояльність о роботодавців;
- погляд на інституції;
- рівень оптимізму.

Розглянемо перший блок дослідження: стан психічного здоров'я респондентів.

Представники покоління міленіалів та зет власне ставляться до свого психічного здоров'я більш прискіпливо та уважно ніж представники покоління Х. Проте згідно з результатами дослідження , бачимо що майже половина

опитуваних відчуває стрес. Щоправда представники У в Україні є більш стійкими до стресу ніж представники цього покоління у світі. Серед тих хто живе в постійному стресі жінок більше ніж чоловіків. Це стосується і світу, і України. Власне постійне перебування у стресі напряду впливає на рівень щастя людини. Міленіали та зети, близько половини, відчувають себе менш щасливими ніж батьки.

Що є причинами стресу та тривожності? Для міленіалів світу та України ці причини є спільними: благополуччя родини, довгострокова фінансова стабільність. Відсток українських міленіалів, що визначають ці причини, є значно більшим ніж у світі. Цікаво, що для зетів, причинами стресу є карєрні перспективи та повсякденні фінансові складнощі, як і фізичне та ментальне здоров'я.

Безумовно, пандемія стала чинником стресу. Для У та Z коронавірус не став причиною збільшення стресу. Рівень стресу знизився. Причинами цього стали можливість працювати з дому, проведення часу з родиною, можливість не витрачати час на дорогу на роботу. І хоча пандемія вплинула на роботу, більшість з них залишалися зайнятими і в той час мали змогу «видихнути»

Вплив стресу на робочі процеси. Майже половина У та Z у світі впевнена, що стрес це поважна причина взяти відпустку чи відгул для відпочинку. В Україні таких респондентів майже вдвічі менше. Приблизно третина респондентів брала відпочинок від роботи через тривожність або стрес протягом останнього року, однак серед тих, хто це робив, лише четверта частина повідомляла роботодавцю про реальну причину відсутності. Стрес більшою мірою впливає на робочі процеси саме на Z, незважаючи на те, що вони меншою мірою зізнаються в цьому роботодавцю.

Наступний блок для вивчення стали стурбованність фінансовими питаннями.

Між українськими та світовими представниками цих поколінь не є великою, різниця полягає у тих факторах , що спричинені зовнішніми обставинами: політичною та еномічними ситуаціями,

Фінансові питання є важливими та складними. Більше третини У та Z

Респондентів вважають, що вони могли б впоратися з великими витратами. Українці почувають себе більш впевнені щодо фінансового положення. Міленіали в світі демонструють більшу фінансову відповідальність щодо заощаджень та витрат на задоволення миттєвих потреб ніж Z та міленіали в Україні. Українські міленіали більш схильні до задоволення власних потреб ніж до заощаджень, порівняно з ровесниками у світі.

Вплив рівня оптимізму щодо фінансового становища знизився як у міленіалів, так і зетів. Лише третина міленіалів та зетів не зазнали змін у зайнятості чи рівню доходів. Водночас приблизно кожен десятий міленіал залишився без роботи.

Безумовно, всім відомо, що ці покоління дуже стурбовано відносяться до проблем екології.

Найбільше представників цих поколінь турбує зміна клімату та проблеми навколишнього середовища.

Проте думка міленіалів України є суттєво відмінна з цього питання, оскільки ті проблеми, які є у них в житті більше пов'язані з політичною нестабільністю, воєнними конфліктами у країні, а також корупція в бізнесі/політиці та злочинність особиста безпека.

Вплив коровірусу на причини стурбованості поколінь. Звісно на перше місце з топ-викликів стала охорона здоров'я та профілактики захворювань. Проте проблеми навколишнього середовища та безробіття лишились в пріоритеті. Не дивлячись на те, що під час пандемії ми могли бачити позитивні наслідки для клімату та навколишнього середовища, представників цих поколінь все ще турбують ці проблеми.

Питання, що до віри в те, що людство може щось виправити та врятувати планету та її стан, показали, що майже половина респондентів вважають, що змінити вже нічого не можна. Значно більше респондентів- міленіалів у світі, ніж в Україні, вважають, що вже занадто пізно, щось змінювати. Значно більше

половини респондентів вважають, що причинами погіршення стану екології є пряма діяльність людини.

В своїх діях, щоб допомогти планеті, представники більше половини 2х поколінь відповіли, що вони починають сортувати сміття, зменшують споживання пластику, збільшують кількість прогулянок/пересуваються велосипедами, зменшують споживання непотрібних товарів, надають перевагу брендам, що застосовують екологічність як стратегію розвитку, зменшують споживання мяса/риби, розглядають вплив довкілля під час планування родини, стають вегетаріанцями.

Також респонденти надали відповіді на рахунок рівня емпатії під час пандемії. Для більшості респондентів, пандемія висвітлила нові проблеми і зробила їх більш співчутливими до потреб інших у місцевих громадах та до потреб різних людей в цілому світі.

Наступним блоком у дослідженні був блок, що стосувався лояльності до роботодавців.

Під впливом економічної кризи, що сталась внаслідок пандемії, під час проведення дослідження відсоток міленіалів, що можуть залишити місце роботи в найближчі 2 роки, є найнижчим за всю історію проведення цих досліджень, а саме від 2012 року. При тому, якщо розглядати відповіді міленіалів України, а саме тих, хто готовий змінити поточну роботу, їх було більше, ніж тих, хто не готовий.

Причини зростання цієї лояльності можна виокремити наступні: створення інклюзивного робочого середовища, позитивний вплив на місцеві громади, спосіб отримання прибутку, забезпечення робочого середовища, що мотивує, задоволення потреб співробітників, підтримка ще допомогою навчання, ментовства,

Однією з потреб поколінь, що задоволені роботодавцями, є бажання розвитку через навчання. Приблизно половина респондентів відчуває себе достатньо безпечно в своїй поточній ролі.

Реакції на дії роботодавців під час пандемії. Більше 60% міленіалів та зетів у світі заявили, що

- роботодавець забезпечив чітку та прозору комунікацію на постійній основі,
- задоволеність діями, які роботодавець вчинив під час пандемії на підтримку співробітника та його колег,
- роботодавець запровадив політики щодо підтримки працівників під час пандемії,
- забезпечив технологіями, які дозволили співробітникам залишатися на зв'язку та продовжити працювати,
- задоволені швидкістю, з якої роботодавець реагував на виклики, спричинені пандемією,
- дії впроваджені роботодавцем, забезпечити уникнення суттєвих витрат,
- дії, що викликали бажання залишатися з ним надовго,
- роботодавець під час пандемії вжив заходів для підтримки добробуту.

Також розглядаючи лояльність до роботодавця, слід викремити питання можливості віддаленої роботи.

Міленіали та зети позитивно оцінюють можливість віддаленої роботи. Більше 60% вказали, що, коли пандемія скінчиться, вони б хотіли мати можливість працювати з дому частіше.

69% міленіалів проти 64% зетів вважають, що можливість працювати з дому в майбутньому зменшила б рівень стресу.

67% міленіалів проти 63% зетів зазначають, що дистанційна робота забезпечує кращий баланс між роботою та особистим життям

64% міленіалів проти 60% зетів після закінчення пандемії хотіли б продовжувати дистанційне ведення справ.

61% міленіалів проти 57% зетів надають перевагу відеоконференціям замість поїздки на роботу.

59% міленіалів проти 55% зетів вважають, що роботодавець довіряє щодо продуктивності віддаленої роботи та не бачить постійної роботи контролювати виконання роботи.

49% міленіалів проти 53% зетів зазначають, що роботодавець забезпечив навчання та розвиток навичок для більш ефективної дистанційної роботи.

Наступним блоком дослідження став погляд на інституції.

Рівень довіри до інституції визначалась рівнем позитивного впливу бізнесу на суспільство. За цим критерієм міленіали та представники покоління Z оцінюють і роботодавців, і бізнес лідерів, уряд, неурядові організації. Цього року майже половина респондентів бачить позитивний вплив бізнесу на суспільство. Проте, порівнюючи з дослідженням, що проводилося 2 роки тому, цей рівень впав на 25%. На жаль, оцінка позитивного впливу бізнесу на суспільство під час пандемії знизилась до 41% серед міленіалів та 43% серед зетів. Проте більше половини опитуваних, вважають, що вони спостерігали, що для бізнесу люди становили більше цінності ніж прибуток. Так 62% міленіалів та 62% зетів вважають, що дії бізнесу під час пандемії показали щире відданість суспільству.

Дослідження показало, що причини припинення та початку відносин з бізнесом для міленіалів світу та міленіалів України будуть різними. Для міленіалів світу основною причиною є негативний вплив на навколишнє середовище, тих послуг і товарів, що виробляє бізнес. А для України причиною є розрив винагород топ-менеджменту компаній та середньостатистичних співробітників.

Ще причини, які були виокремлені – це здатність бізнесу захистити персональні дані та позиція CEO щодо політичних питань.

Рівень оптимізму, як один з блоків дослідження, показав наступні результати

Рівень оптимізму міленіалів є трошки вищим за рівень оптимізму у світі, Рівень оптимізму розраховувався на основі п'яти питань з таких тем: економічна

ситуація, соціально-політична ситуація, особиста фінансова ситуація, навколишнє середовище та вплив бізнесу на суспільство.

Маємо наступний розподіл даних :

- 37/100 –рівень оптимізму міленіалів у світі
- 39/100 – рівень оптимізму покоління зетів у світі
- 44/100 – рівень оптимізму українських міленіалів.

За цими даними можна сказати, що рівень оптимізму поки є не найвищому рівні.

Переважа більшість українських та світових міленіалів переконані, що світ стає більш розділеним в економічному/політичному/соціальному аспектах. Представники зетів менш категоричний у висловлюваннях.

Розподіл даних наступний:

- За економічним фактором 81% міленіали світу /71% зети/84% українські міленіали думають, що світ стає розділеним.
- За політичним фактором 79% міленіали світу /69% зети/84% українські міленіали думають, що світ стає розділеним.
- За економічним фактором 76% міленіали світу /66% зети/74% українські міленіали думають, що світ стає розділеним.

3.2. Висновки та рекомендації щодо взаємодії з поколіннями У та Z

Міленіали та покоління зетів вбачають у пандемії можливість відновитися та рішуче діяти.

Незважаючи на те, що рівень стресу міленіалів та покоління зетів зменшився під час пандемії, стан психологічного здоров'я є дуже важливим питанням. Українські міленіали не є винятком, хоча й вони демонструють пірень стресу нижчий, ніж їхні однолітки у світі.

Незважаючи на те, що фінансовий стан дуже турбує ці покоління, проте респонденти демонструють фінансову відповідальність. Ще протібно відмітити, що українські міленіали, яких це питання турбує більше ніж їх колег, показують нижчий рівень фінансової грамотності, а отже , це є

показником того, на що потрібно звернути увагу та що потрібно розвивати українському суспільству.

Найбільшу тривожність у міленіалів та зетів по світу викликали проблеми навколишнього середовища, самі представники намагаються вплинути на зменшення цих проблем власними силами, та закликають всіх до боротьби проти завдання шкоди планеті Земля. Їм важливо бути причиним до покращення стану навколишнього середовища, що безумовно, підкреслює цінності, що показують характерні відмінності від власне їх попередників.

Варто також зазначити, що для українських міленіалів питання екології не є в топі причин для хвилювання.

Лояльність до роботодавців, у порівнянні з минулими роками зросла. Разом з тим роботодавцям варто робити більше для залучення поколінь, зокрема українським, зважаючи на схильність наших міленіалів змінювати місце роботи.до

Незважаючи на те, що міленіали позитивно ставляться бізнесів та урядів під час пандемії, в світі та Україні вони найбільше довіряють некомерційним установам.

Рекомендації щодо правильної взаємодії з цими поколіннями можуть бути наступними:

- Показувати, що те, що ввиробляється є корисним для світу, причетність до цього кожного значима та дуже важлива, а отже таким чином кожен може впливати на покращення стану нинішніх умов. Виробництво є не лише через збільшення прибутку, а саме для можливості забезпечення кращих умов для всіх.
- Впроваджувати у власні політики – політику захисту екології. Показувати наскільки це важливо та залучати якомога більше людей до цих позитивних змін.
- Надавати співробітникам більше можливості бути залученим в усі процеси, що відбуваються.

- Навчати та надавати релевантні знання, розвивати співробітників в середині самих компаній.
- Просувати підходи до винагороди, які скорочують нерівність доходів та створюють справедливий розподіл прибутку.
- Просувати добробут співробітників на перше місце. Досліджувати настрій колективів, психологічне здоров'я. Створювати чи оновлювати програми добробуту в нових умовах існування.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. Взаємодії між поколіннями, як і будь-які суспільні відносини, є видом спрямованої соціальної взаємодії, соціальної активності і діяльності. Вони мотивуються чинниками, що спричинені умовами соціального середовища існування покоління, тобто тими соціокультурними змінами, що траплялись під час окремого проміжку часу і впливали на становлення цінностей, якими відрізняється одне покоління від іншого. Конфліктами поколінь зацікавлені як психологи, маркетологи, педагоги, економісти, так і соціологи. Конфліктами поколінь займалися такі вчені як Г. Зіммель, В. Парето, Р. Дарендорф, Г. Маркузе, Л. Фойер, Т. Парсонс, Е. Дюркгейм, Е. Мейо.

Основноположниками класичної теорії поколінь стали Нейл Хоув та Вільям Штраус. Вчені відмітили, що кожні 20-25 років у світі відбувається зміна поколінь, що характерна зміною їх власних цінностей, зумовлених новими соціокультурними явищами. Ці цінності впливають на їх комунікації та соціальні дії, та через їх відмінність з попередніми чи майбутніми поколіннями, може призводити до загострення конфліктів.

2. Основними проблематичними аспектами аналізу взаємовпливу соціально - психологічних чинників у комунікаціях між поколіннями можна виокремити наступні:

- Різне сприйняття світу, що вибудовано на засадах власного досвіду та загальної проблеми конфлікту. Частіше за все конфлікти між поколіннями виникають через не бажання сприймати зміни у суспільстві страшним поколінням, та стрімке бажання бути завжди правим – молодшого покоління.
- Через стрімкий розвиток суспільства в усіх сферах його діяльності, головною запорукою успіху має бути гнучкість. Криза пандемії короно вірусу вплину на світогляд поколінь по-різному. Якщо для бебі-бумерів та іксів – це занепад, падіння та певна «хвороба», то представники ігреків та зетів притримуються протилежної думки,

для короно вірус став часом змін та перебудови себе та процесів, що відбуваються навколо них.

3. Розглядаючи інформаційне суспільство, потрібно підкреслити, що головні зміни, які породили його, це, звісно, домінування інформації та знань у функціонуванні та розвитку всіх сфер діяльності людини.

Основними причинами його виникнення були наступні: значне збільшення обсягів виробництва знань, широке впровадження інтернету та процесів діджиталізації в усі можливі сфери та активний попит на використання цих інформаційних потоків. Пандемія короно вірусу, звісно, внесла свій внесок у розвиток інформаційного суспільства. Багато сфер зазнало значних втрат при локдауні, при тому дало змогу багатьом змінити підхід до ведення власної діяльності та знаходити свої власні унікальні бізнес -моделі. Тим самим вони стали гнучкими та незалежними від зовнішніх факторів. А створення власного нового підходу до бізнесу робило їх діяльність затребуваною та збільшувало попит на їх товари.

4. ІТ – сфера, по якій вгазали майже не мав вдарити короновірус, теж зазнала втрат. Особливо страждав українські компанії. Компанії в цій сфері поділяються на 3: продуктові ІТ-компанії, аутсорсингові та аутстафінгові. Криза короно вірусної пандемії, безумовно, вплинула на всі ці 3 типи компанії, але по-різному.

Продуктові компанії виявились стійкішими до викликів 2020 року. Особливо, якщо продукт, який вони розробляли, йшло на світовий ринок. Що стосувалося стану аутсорсингових компаній, тобто тих, які надавали лише технічне рішення реалізації чийсь ідеї, безумовно, їм було гірше. Скорочувалися штати працівників через зменшення кількості проектів, мотиваційна система не відпрацьовувала належним чином. Топ менеджмент намагався залучити у власну діяльність якомога більше проектів, при тому не зважаючи на цінності, що мала компанія або на навантаження працівників. Погіршило цю ситуацію переведення

команд на дистанційну форму роботи. Процеси не були підготовлені для розриву комунікацій в прийнятому до того вигляді.

Комунікація почала вестися в чатах, не розмежовуючи робочі від приватних, зустрічі проводилися з зумі чи скайпі. Це все сповільнювало процеси та гальмувало діяльність. Повністю були зтерті рамки робочого дня. Всі ці дискомфортні умови призводили до вигорання. З часом почалися кадрові втрати, що теж не давало нормальному функціонуванню.

Що стосується аутстафінгових українських компаній вони або масово закривалися, або більшість штату відпускали у неоплачувану відпустку з відкритою датою.

Отже, карантинні обмеження, спричиненні коронавірусом не давали нормальному функціонуванню багатьох компаній, через проблеми не налаштування комутаційних каналів та зв'язків взаємо розуміння між цілими відділами. Багато проблем виникало якраз між представниками різних поколінь, бо процес функціонування під час пандемії та виходу з кризи кардинально відрізнялись між ними.

Дослідження, що провела компанія Deloitte, показало, як вплинув коронавірус на світогляд двох поколінь, та на що потрібно робити акцент при спілкуванні з ними. Дослідження показало, що рівень стресу та занепокоєння є достатньо великим. Також під час дослідження були виявлені фактори цього занепокоєння. В Україні та в світі рівень впливу певних факторів не співпадає. Так дослідження показало, що українських респондентів більше турбує стан матеріального благополуччя, в той час як в світі міленіали більш стурбовані екологічними питаннями, ніж їх однолітки з України.

Отже, на нашу думку, вплив коронокризи на міжпоколінні конфлікти дав змогу виявити основні проблеми, з якими стикалося суспільство, як на роботі так і в особистому житті. Коронавірус дав можливість стати більш гнучкими для подальшого розвитку та більше незалежними від зовнішніх факторів. Таким

чином, щоб бізнес не зазнав значних втрат, були вийнайдені нові моделі взаємодії між людьми. Застарівші моделі потребували змін, і саме коронавірус дав змогу їх розпочати. Нові виклики в усіх сферах діяльності виводили їх на новий якісний рівень.

Отже, щоб бути більш незалежними від зовнішніх впливів наразі потрібно перенаштовувати більшість процесів діяльності в онлайн -формати. Можна прогнозувати, що управління дистанційними командами будуть тепер актуальним трендом, хоч і вимушеним. Щоб зменшити конфліктність ситуацій між поколіннями, потрібно будувати такі команди, які б склалися з А та В гравців, при тому, А гравці мають бути в управлінні, а В гравці бути виконавцями. Щоб зменшити рівень стресу в людей, коли знаходять далеко один від одного та не можуть швидко вирішити питання, потрібно налаштувати канали комунікації, створити гарну інформаційну базу, до якої кожен зможе звертатися за необхідністю, в умовах інформаційного суспільства, де інформаційні потоки є над потужними та є всі необхідні засоби реалізації, зробити можливо . Ще надважливою складовою в нових умовах існування є донесення інформації. За відсутності інформації конфлікти виникають миттєво, гальмується виробництво, не зрозумілою стає мета заради чого та куди людина віддає сили. Саме тому інформування – перший процес, який має бути налагодженим для спокійного функціонування в рамках певної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Buffer (2020). State of remote work. Retrieved from <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>
2. Cisco Systems (2009) Cisco Visual Networking Index: Forecast and Methodology (2009 - 2014) Retrieved from: http://www.cisco.com/en/US/solutions/collateral/s341/ns525/ns537/ns705/ns827/white_paper_c11-481360.pdf
3. Frank F. Mathias The GI Generation: A Memoir (2000) Retrieved from <https://books.google.com.ua/books/gigeneration.com>
4. International Telecommunication Union. (2010) The World in 2010. ICT: Facts and Figures Retrieved from^ <http://www.itu.int/ITU-D/ict/statistics/index.html>
5. LegoFoundetion. Children Tech Play (2020) Retrieved from: [.https://www.legofoundation.com/media/2965/children-tech-and-play_full-report.pdf](https://www.legofoundation.com/media/2965/children-tech-and-play_full-report.pdf)
6. McCrindle (2020). Reports and Summaries. Generation Alpha. Retrieved from: <https://mccrindle.com.au/insights/publications/reports-and-summaries/understanding-generation-alpha/>
7. McDaid D, Park AL. Investing in mental health and well-being: findings from the DataPrev project John Wiley & Sons, Ltd; 2014. с. 1–23.
8. Mental Health Foundation (2020) Coronavirus mentalhealth pandemic. Retrieved from <https://www.mentalhealth.org.uk/our-work/research/coronavirus-mental-health-pandemic/covid-19-inequality-briefing>
9. Reprtrak (2020) How much can corporate reputation change in a year in 2020. Retrieved from: <https://www.reprtrak.com/blog/how-much-can-corporate-reputation-change-in-a-year-in-2020-a-lot-data-science/>
10. Talcott Parsons. (1966) Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения [пер. с англ. Н. л.Поляковаой] Prentice-Hall, 1966, 5-29с.
11. Tech ecosystem guide to Ukraine (2019) Retrieved from <https://rubryka.com/2019/01/31/oglyad-it-industriyi-ukrayiny/>

12. The World Economic Forum (2020) Future of Jobs Retrieved from: (http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)
13. The World Health Organization (2019) Retrieved from: <https://www.who.int/ageing/features/workplace-ageism/en/>
14. Tom Brokaw, (1994) The Greatest Generation, Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781119085621.wbefs355>
15. United Nations E-Government Survey (2020, 07,10) Retrieved from <https://www.un.org/development/desa/publications/publication/2020-united-nations-e-government-survey>)
16. USA. (n.d.) Age Discrimination in Employment Act (§§ 621—634 Title 29 US Code). Retrieved from: http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode29/usc_sup_01_29_10_14.html. (Accessed: 18th September 2015)
17. Бенкс Дж., Карлалейнен Х, Проппер С. (2020) Ресесія та здоров'я: довгострокові наслідки для здоров'я від реакцій на коронавірус 2020. Взято з: <https://www.ifs.org.uk/publications/14799>
18. Близнюк Т.П. Оцінка поколінських цінностей бебі -бумерів та покоління Х в Україні. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, 3 (5), с 118-121.
19. Бондаренко С.В. Социальная структура виртуальных сетевых сообществ : дис. на соискание науч. степени д-ра социол. наук : 22.00.04 / С.В. Бондаренко. – М. : РГБ, 2005
20. Вадделл Г., Бертон А.К. Чи корисна робота для вашого здоров'я та добробуту? Лондон: Канцтовари; 2006. 30–31 с.
21. BBC Україна (2020). Взято з: <https://www.bbc.com/russian/features-53052403>.
22. Велбек К, Андерсон П., Базу С., МакДевид Д., Стаклер Д. (2001) Вплив економічних криз на психічне здоров'я. Взято з: <http://www.euro.who.int/en/home>

23. Вико Дж. Основания Новой науки об общей теории наций: перев. с итал. А.А. Губера. М.: М.-К.: «REFLbook»-«ИСА», 1994. С. 18.
24. Гарвард Шуман, Жаклин Скотт; Коллективная пам'ять поколений; [пер. с англ. и коммент. М. С. Косолапова, 1992. – 14 с.
25. Деловая столица (2020) Безробіття після карантину. Взято з https://www.dsnews.ua/vlast12_deneg/ubitaya-ten-chem-pridetsya-zanimat-bezrobotnyh-posle-karantina-18052020123800).
26. Директива 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. (2000). Взято з: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/306/files/infocard--200078.pdf>
27. Дуглас Коупленд. Поколение Икс (1998) Взято з: http://lib.ru/INPROZ/KOUPLEND/gen_x.txt
28. Дюркгейм Е. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М.: Наука, 1991. – 572 с.
29. Зиммель Г. (1991). Конфликт современной культуры. – СПб.: Питер, 1991. – 423 с.
30. Зиммель Г. Избранное. Проблемы социологии. – М.: Центр гуманитарных инициатив, 2017. – 416 с.
31. Маркузе Г. (1969) Нарис Визволення. Взято з <https://www.marxists.org/reference/archive/marcuse/works/1969/essay-liberation.htm>
32. Мид М. Культура и мир детства : Избранные произведения / М. Мид ; [пер. с англ. и коммент. Ю. А. Асеева; сост. и послесловие И. С. Кона]. – М. : Наука, 1988. – 429 с.
33. Національний банк України. Офіційне інтернет-представництво (<http://www.bank.gov.ua>) (2020) Взято з https://nbu-prognozuye-pik-bezrobittya-v-drugomu-kvartali-349230_.html)
34. НБУ. Звіт про фінансову стабільність. (2020). Взято з: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/zvit-pro-finansovu-stabilnist-cherven-2020-roku>

35. Новое время. (2020) Безробіття в Україні. Взято з [://nv.ua/ukr/biz/economics/bezrobittya-v-ukrajini-skilki-ukrajinciv-vtratile-robotu-cherez-karantin-novini-ukrajini-50085855.html](https://nv.ua/ukr/biz/economics/bezrobittya-v-ukrajini-skilki-ukrajinciv-vtratile-robotu-cherez-karantin-novini-ukrajini-50085855.html)
36. Пилат Н., (2005). Проблема конфліктності людських стосунків у ракурсі філософсько-соціологічних та психологічних інтерпретацій. Взято з <http://znc.com.ua/ukr/publ/periodic/shpp/2005/1/p119.php>
37. Плешаков В.А. Виртуальная социализация как современный аспект квазисоциализации личности // Проблемы педагогического образования : сб. науч. статей. – Вып. 21. – М. : МПГУ – МОСПИ, 2005.
38. Тоффлер Э. Третья волна: Пер. с англ. – М.: ООО "Изд-во АСТ", 1999.
39. Федерація роботодавців України (15.06.2020). Підтримка підприємств-виробників. Взято з <https://fru.ua/ua/media-center/news/fru/fru-vijshla-z-initsiativoyu-nadannya-derzhavnoji-finansovoji-dopomogi>
40. Федорів, П. Ломоносова Н. (2019. 11. 29) Державна житлова політика в Україні: сучасний стан та перспективи реформування. Взято з: <https://cedos.org.ua/uk/articles/derzhavna-zhytlova-polityka-v-ukraini-suchasnyi-stan-ta-perspektyvy-reformuvannia>
41. Фойер Л. (1969) Конфлікт поколінь. Характер і значення студентського руху Взято з https://stud.com.ua/24395/sotsiologiya/konflikt_pokolin